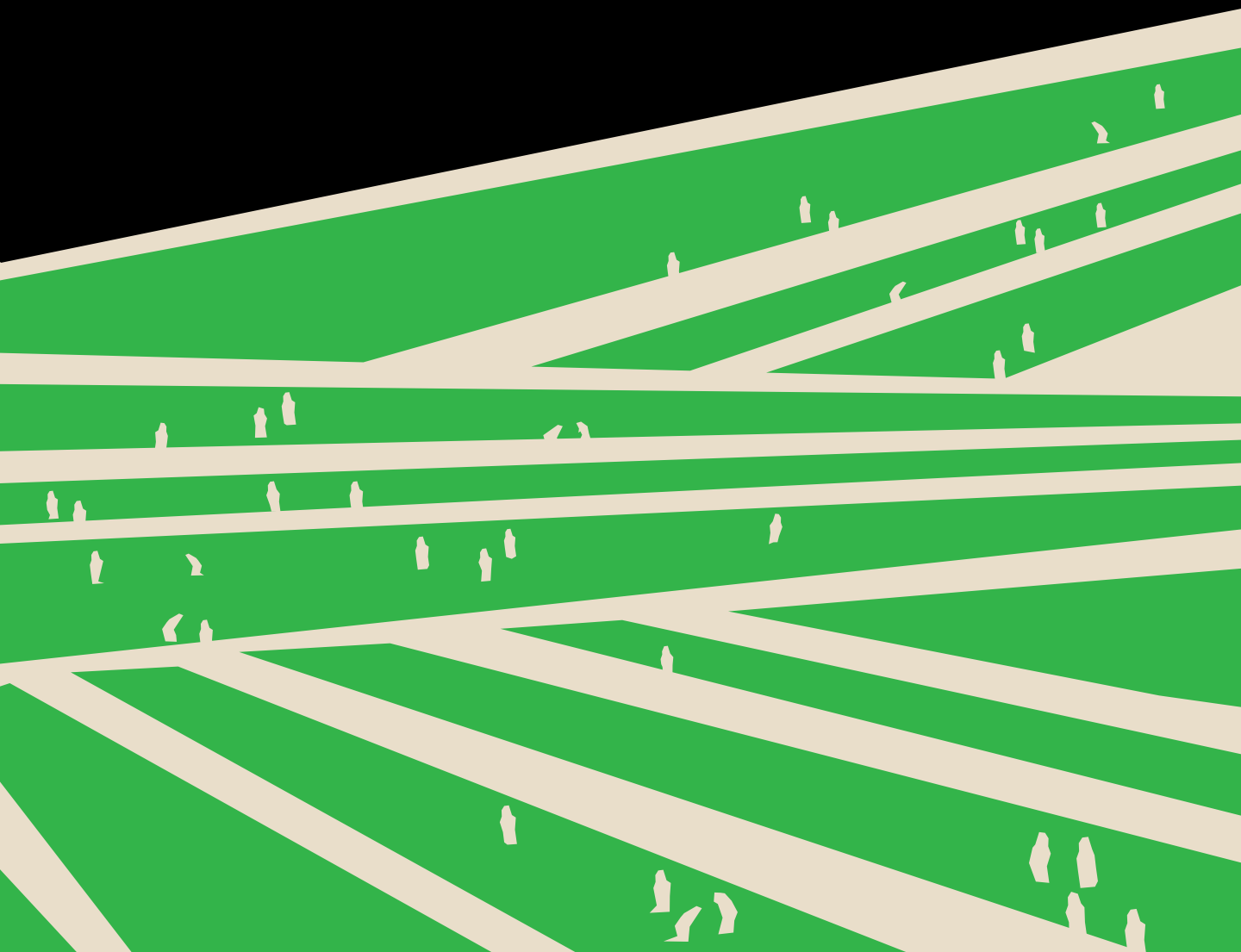


LA NÉO- FÉODALISATION DU DROIT DU TRAVAIL AGRICOLE

ÉTUDE DE CAS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET DE VIE DES TRAVAILLEURS AGRICOLES MIGRANTS
À SAINT-RÉMI (QUÉBEC)



LA NÉO- FÉODALISATION DU DROIT DU TRAVAIL AGRICOLE

ÉTUDE DE CAS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET DE VIE DES TRAVAILLEURS AGRICOLES MIGRANTS
À SAINT-RÉMI (QUÉBEC)

Ce rapport a été co-écrit par :

Martin Gallié, professeur au département des sciences juridiques de l'UQÀM

Jeanne Ollivier-Gobeil, étudiante au baccalauréat en droit à l'UQÀM

Caroline Brodeur, étudiante au baccalauréat en droit à l'UQÀM

Remerciements :

Nous tenons à remercier les travailleurs agricoles migrants du PTAS et du PTET qui ont accepté de nous rencontrer et de nous donner de leur temps lors de leurs rares et courtes sorties à Saint-Rémi. Nous tenons également à remercier les syndicalistes du Centre d'appui des travailleurs agricoles de Saint-Rémi, sans lesquels cette recherche n'aurait tout simplement pas pu être réalisée. Merci tout particulièrement à Julien Barbeau, Julio Lara, Dagoberto H. Acevedo et Fernanda Hunicken pour tout leur soutien et leur engagement auprès des travailleurs. Nous remercions enfin le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) pour son soutien financier.

Pour citer ce document :

Martin Gallié, Jeanne Ollivier-Gobeil et Caroline Brodeur, La néo-féodalisation du droit du travail agricole : Étude de cas sur les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants à Saint-Rémi (Québec), Cahiers du GIREPS, Québec, n°8, 2017.

Étude réalisée avec l'aide :

Centre d'appui des travailleurs agricoles de Saint-Rémi—TUAC.

Cette recherche a été financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.



Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities Research Council of Canada

Canada



LLDRL
LABOUR LAW AND DEVELOPMENT
RESEARCH LABORATORY
LABORATOIRE DE RECHERCHE
SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET
LE DÉVELOPPEMENT



Conception graphique : LOKI

ISBN : 978-2-924284-04-09

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
1 Les raisons de la recherche de terrain	9
1.1 Une réalité controversée et encore peu questionnée au Québec	10
1.2 Une réalité interprétée différemment par les pouvoirs publics et les tribunaux	11
1.3 Assurer « l'intégrité » des programmes d'immigration ou questionner un droit dérogatoire au droit commun ?	12
2 Travail non libre et permanence des « structures juridiques féodales »	14
3 Plan du rapport	16
PARTIE I – MISE EN CONTEXTE ET REVUE DE LA LITTÉRATURE	21
1 Mise en contexte	22
2 Les études réalisées au Canada	23
3 Les études réalisées au Québec	25
3.1 Un objet d'étude en développement	25
3.1.1 Les premières recherches au Québec	25
3.1.2 Les premiers travaux sur la santé des travailleurs	26
3.1.3 L'enjeu du respect du droit du travail, des droits humains et du droit de l'immigration	26
3.1.4 La judiciarisation du débat sur la syndicalisation et la question de la « pénurie de main d'œuvre »	28
3.1.5 Le développement des études de terrain	31
3.2 Des constats et des « recommandations » parfois divergents	35
3.2.1 Sur les conditions de vie et de travail	36
3.2.2 Sur la « pénurie de main d'œuvre »	36
3.2.3 Sur l'accès aux services publics : le cas des soins de santé	40
3.2.4 Sur les « rapports » ou la « cohabitation » entre travailleurs migrants et « communautés locales »	41
PARTIE II – ACCÈS AU TERRAIN ET MÉTHODOLOGIE	51
1 Un accès au terrain limité et des travailleurs sollicités	52

2 L'accès au terrain	52
3 Méthodologie de la recherche	55
PARTIE III – LES TRAVAILLEURS AGRICOLES	58
1 Portraits et parcours de vie des travailleurs	59
1.1 Informations générales : âge, nationalité, programme migratoire	59
1.2 Langues maternelles et langues parlées	62
1.3 Éducation	63
1.4 Profession des parents des travailleurs	64
1.5 Situations familiales	64
1.6 Profession du travailleur dans son pays d'origine	66
1.7 Profession de l'épouse des travailleurs	68
2 Arrivée au Canada : l'organisation de l'importation de la main d'œuvre	68
2.1 Processus de recrutement pour les travailleurs du PTAS	68
2.2 Processus de recrutement pour les travailleurs du Volet agricole	69
2.3 Les frais encourus pour venir travailler	70
2.3.1 Travailleurs mexicains (PTAS)	70
2.3.2 Travailleurs guatémaltèques (PTET)	71
2.4 Endettement	71
2.5 À quel moment dans le processus avez-vous su pour qui et où vous travailleriez?	72
PARTIE IV – LE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS MIGRANTS TEMPORAIRES	74
1 Les fermes	75
1.1 Nombre et taille des fermes	75
1.2 Un travail d'étranger	75
1.3 Un travail masculin	76
1.4 Un travail hiérarchisé selon l'origine nationale	77
1.5 La production	77
2 Le travail agricole	78
2.1 Description des tâches	78
2.2 Tâches les plus difficiles à accomplir	79
2.3 Travail à l'extérieur de la ferme	80

3 Relations employeur/employé	81
3.1 Le patron parle-t-il espagnol ?	81
3.2 Qui donne les ordres? Et dans quelle langue?	81
3.3 La relation avec le donneur d'ordre (contremaître et employeur)	82

PARTIE V – LE TEMPS DE TRAVAIL, LE SALAIRE ET LA QUESTION DU CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

1 La durée du travail	89
1.1 Nombre de mois de travail par saison	89
1.2 La saison la plus courte et la saison la plus longue	90
1.3 Nombre de jours travaillés dans une semaine	90
1.4 Heures de travail par jour de travail	91
1.5 Maximum d'heures travaillées en une journée	92
2 Le salaire moyen	92
3 L'assignation à un employeur unique : une « stabilité d'emploi » imposée	93
3.1 L'assignation à un employeur unique	94
3.2 Nombre d'employeurs par travailleur et la procédure de « rappel »	95
3.3 Nombres de saisons travaillées pour le même employeur	96
4 Le changement d'employeur	97
4.1 L'« impossibilité » de facto de changer volontairement d'employeur en cours de saison	97
4.2 Le changement d'employeur imposé lors du renouvellement du contrat	99
4.3 Le changement volontaire d'employeur à l'issue du contrat : démarches, motifs et obstacles	100

PARTIE VI – LA SANTÉ, LE LOGEMENT ET LE TEMPS HORS TRAVAIL

1 Santé et sécurité des travailleurs	106
1.1 Les problèmes de santé mentionnés par les travailleurs	106
1.2 Les tâches dangereuses pour la santé	107
1.3 Accès aux soins de santé, un problème récurrent dans les témoignages	108
2 Conditions de logement	110
2.1 Des obligations minimales	111
2.2 Description du logement	111

2.3	La surpopulation : nombre de travailleurs par logement et par chambre	113
2.4	Le ménage	115
2.5	La salubrité	115
2.5.1	Vermine et isolement des logements	115
2.5.2	Accès à l'eau potable	116
2.6	Équipement du logement	117
2.6.1	Équipement de la cuisine	117
2.6.2	Équipement de la salle de bain	117
2.6.3	Accès au téléphone, internet et la télévision	118
2.7	Codes de « bonne conduite », vie privée et surveillance	118
2.7.1	Code de bonne conduite : contrôle des visites et des pratiques privées	118
2.7.2	Clefs du logement	120
2.7.3	Visites du propriétaire dans le logement	120
2.7.4	Caméras de surveillance	121
2.8	Loyer demandé	121
2.8.1	Travailleurs du PTET - Volet agricole	121
2.8.2	Travailleurs du PTAS	122
2.9	Inspections	106
3	Temps hors travail et congés	123
3.1	Repos et activités durant les congés	123
3.2	Moyens de transport disponibles pendant le « temps libre »	124
3.3	Relations avec les Québécois.es/les habitant.es de Saint-Rémi	126
	PARTIE VII – ENJEUX DE LUTTE ET REVENDICATIONS	130
1	Conditions d'exercice des droits : la peur des représailles	131
1.1	« Tout va bien », « je respecte les ordres »	131
1.2	« Le mieux c'est de ne pas parler »	132
1.3	La peur de discuter collectivement des conditions de vie et de travail	134
2	Les principales revendications	135
2.1	Le salaire	135
2.1.1	L'absence de garantie sur le nombre d'heures de travail	135
2.1.2	Le paiement des heures supplémentaires et l'absence de majoration	137
2.1.3	Les prélèvements sociaux et patronaux	137
2.2	Les conditions de travail	138
2.3	Émigration et travail	140

2.3.1	L' « espoir » d'être rappelé l'année suivante	140
2.3.2	Les limites du Volet agricole (PTET)	141
2.3.3	Le rêve d'émigrer avec la famille	141
3	À propos de la syndicalisation	142
3.1	Êtes-vous syndiqué?	143
3.2	Aimeriez-vous être syndiqué ? Et pourquoi ?	144
3.2.1	Les craintes liées à la syndicalisation	144
3.2.2	La volonté de se syndiquer	144
3.2.3	Les pressions anti-syndicales et les luttes syndicales	145
CONCLUSION – LA NÉO-FÉODALISATION DU DROIT DU TRAVAIL AGRICOLE : LA LÉGALISATION DU TRAVAIL NON LIBRE ET LA PRIVATISATION DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL		149
1	La légalisation du travail non libre et ses effets	152
2	La fiction de l'État de droit	153
3	Nationalisation et privatisation de l'intérêt général	156
BIBLIOGRAPHIE		161

INTRODUCTION

« POUR L'EMPLOYEUR, L'AVANTAGE DE L'IMMOBILITÉ DU TRAVAILLEUR EST SA DISPONIBILITÉ TOTALE ET EN TOUT TEMPS »¹.

Ce rapport a pour principal objectif de contribuer à documenter la réalité vécue par les quelques 10 000 travailleurs étrangers, des hommes mexicains et guatémaltèques dans l'immense majorité des cas, qui chaque année viennent au Québec produire et récolter les fruits et les légumes, « biologiques » ou non, que nous mangeons chaque jour.

Ces travailleurs « étrangers » émigrent sans jamais avoir le droit—en vertu des programmes d'immigration auxquels ils sont soumis—d'obtenir la citoyenneté canadienne. Ils viennent au Québec avec des visas de courte durée, où ils restent la moitié de l'année, en moyenne. Pour la grande majorité d'entre eux, cela fait presque dix ans qu'ils participent à ces programmes « temporaires » et qu'ils font ces allers-retours ; certains en sont à leur 25^e « saison ». Sélectionnés en tant qu'hommes, époux et pères de famille, ils laissent derrière eux leurs épouses et leurs enfants restés seuls dans les campagnes du Tiers-monde avec tout ce que cela implique en termes de division sexuelle du travail et de reproduction des inégalités de genre². Ils sont sélectionnés parmi les travailleurs pauvres et peu scolarisés, souvent autochtones et ils émigrent au Québec sans parler ni l'anglais ni le français et en n'ayant eu accès qu'à l'enseignement primaire dans la grande majorité des cas. Ces « travailleurs provisoires » atterrissent au printemps au Québec où ils sont logés jusqu'à l'automne dans des « logements provisoires »³, à proximité des fermes de leur employeur-bailleur-voisin⁴. Isolés dans les campagnes québécoises, le plus souvent sans moyen de transport qui leur soit propre, sans famille et/ou de réseaux sociaux, ils sont alors « immobilisés »⁵ sur leur lieu de travail.

En tant que travailleurs agricoles saisonniers, 10 heures par jour en moyenne, six jours sur sept le plus souvent, ils labourent, sarclent la terre, plantent les semis, courbent le dos, se mettent à plat ventre sur des planches en bois tirées par des tracteurs, pour cueillir, laver, emballer, charger dans les camions les salades, les concombres, les carottes, les oignons, le persil ou encore les fraises produites au Québec⁶. Dans la quasi-totalité des cas, ils sont privés du droit de se syndiquer⁷ et ils quittent leur pays sans connaître le nombre d'heures de travail qu'ils feront

ni la durée de leur contrat⁸. Ils ont tout au plus la garantie d'être payés au salaire minimum pour les heures travaillées (10,75\$ de l'heure), sans aucune majoration pour les heures supplémentaires. Ils cotisent dans le même temps pour des services publics ou de mécanismes de protection sociale dont ils ne bénéficient qu'exceptionnellement, ou pas du tout, comme en matière d'assurance emploi ou d'aide sociale⁹. Travailleurs précaires et souvent endettés, cela signifie que chaque matin ils espèrent non seulement que leur employeur leur accordera un maximum d'heures de travail mais qu'ils seront également en mesure, physiquement et psychologiquement de les réaliser sous le soleil, la pluie et au rythme de travail imposé par leurs employeurs et les machines. « Travailleurs en sursis », ils exécutent les tâches qu'on leur ordonne, avec la crainte que leurs employeurs réduisent leurs heures de travail et/ou qu'ils ne les rappellent pas l'année suivante. « Travailleurs toujours disponibles », ils sont de cinq heures du matin à 22h—et plus si nécessaire—à l'entière disposition de leurs employeurs.

Ce sont donc les conséquences humaines et sociales du régime juridique d'exception auxquelles sont soumis ces travailleurs que ce rapport de recherche souhaite contribuer à documenter.

1 LES RAISONS DE LA RECHERCHE DE TERRAIN

À cette fin, la recherche s'appuie sur une revue de la littérature, des entretiens et surtout sur un questionnaire administré au Centre d'appui des travailleurs agricoles de Saint-Rémi auprès de 93 travailleurs embauchés dans 35 fermes différentes.

Le choix de cette méthodologie mérite dès maintenant d'être expliqué, notamment parce qu'elle comporte d'importantes limites. En particulier, elle n'offre pas les mêmes opportunités d'analyse qu'une approche qualitative et comparative. Elle ne permet pas, par exemple, d'analyser avec la même finesse que certains travaux davantage qualitatifs, basés sur de longs entretiens par exemple, les attentes des travailleurs ou encore leurs rapports avec les employeurs ou la population locale¹⁰. Elle ne permet pas non plus de situer la réalité décrite par les travailleurs, par rapport aux attentes et contraintes des employeurs agricoles¹¹.

Mais plusieurs raisons, que nous résumons ici, justifient notre choix de documenter de manière plus systémique les conditions de vie et de travail des travailleurs agricoles migrants.

1.1 UNE RÉALITÉ CONTROVERSÉE ET ENCORE PEU QUESTIONNÉE AU QUÉBEC

En premier lieu, et comme nous tenterons de le montrer dans une première partie consacrée à la revue de la littérature, si ce rapport s'inscrit dans la continuité de nombreuses études de terrain réalisées au Canada, celles-ci sont moins nombreuses au Québec, tout particulièrement celles qui contiennent des données chiffrées sur la réalité des travailleurs¹². Et ce manque de donnée participe certainement à expliquer les vives controverses entre les associations d'exploitants agricoles et les syndicats de travailleurs.

D'un côté, les associations d'employeurs mettent de l'avant les vertus de l'immigration qui permettrait à ces travailleurs de gagner 5 à 20 fois plus d'argent que ce qu'ils pourraient percevoir dans leur pays d'origine¹³. Elles vantent également les qualités physiques et morales des travailleurs migrants, qui seraient « vaillants, tenaces et persévérants, [qui] mettent beaucoup d'ardeur à la tâche, [qui] éprouvent un très grand respect pour la terre et sont très reconnaissants envers leurs employeurs »¹⁴. Elles insistent sur la « pénurie de main d'œuvre locale » à laquelle elles resteraient toujours confrontées. Elles soulignent les efforts qu'elles déploient, en vain et depuis des années, pour recruter localement (des familles entières dans un premier temps, puis des prisonniers, des personnes sur l'aide sociale etc.)¹⁵. Elles relèvent également la spécificité du travail agricole et de l'agriculture, rythmés par les saisons, ce qui nécessite une main d'œuvre « disponible ». Elles répètent enfin l'« impératif économique » à maintenir de bas salaires et à empêcher la syndicalisation afin de garantir la compétitivité de l'agriculture québécoise sur le marché mondial, une condition généralement assimilée à la sécurité alimentaire du Québec¹⁶.

Les syndicats dénoncent quant à eux des conditions de vie, de logement et de travail dans le secteur agricole, maraicher notamment, qu'ils estiment souvent contraires au droit du travail, aux droits humains et à la dignité humaine¹⁷. Ils considèrent le plus souvent que ce sont ces conditions de travail qui expliquent la prétendue « pénurie de main d'œuvre locale » et ils dénoncent les postulats selon lesquels l'augmentation des salaires et la syndicalisation nuisent à la « compétitivité » économique¹⁸.

Sans prétendre trancher ces débats, l'originalité de cette recherche repose sur l'ampleur du nombre de travailleurs questionnés et sur le fait qu'il y a encore relativement peu d'études proposant simultanément des données sur de multiples enjeux comme l'origine sociale, les conditions de vie et de travail des travailleurs, ou encore sur leurs revendications au Québec. La méthode retenue souhaite ainsi contribuer à offrir une vision peut être plus « large » des enjeux auxquels sont confrontés ces travailleurs au Québec et nous espérons participer à mieux saisir la complexité de leur réalité et les conséquences humaines et sociales du cadre juridique auquel ils sont soumis.

1.2 UNE RÉALITÉ INTERPRÉTÉE DIFFÉREMMENT PAR LES POUVOIRS PUBLICS ET LES TRIBUNAUX

La seconde raison qui nous a poussé à réaliser une telle enquête de terrain a partie liée aux analyses pour le moins divergentes sur la situation des travailleurs, que nous avons pu constater dans notre champ disciplinaire, la science juridique. De fait, le législateur, les pouvoirs publics, les tribunaux—qui ne sont pourtant qu'exceptionnellement saisis—interprètent très différemment la réalité vécue par les travailleurs et s'opposent donc, entre eux, sur les solutions juridiques à mettre en place. Et ces oppositions, que ce soit entre institutions publiques, entre les tribunaux et le législateur ou encore entre magistrats eux-mêmes, apparaissent bien souvent pour le moins irréconciliables.

Nous y reviendrons, mais pour illustrer brièvement cette idée ici, nous prendrons trois exemples portant sur trois enjeux centraux : le constat sur les conditions de vie et de travail d'une part, le droit à la syndicalisation d'autre part et enfin, les conditions d'exercice des droits pour ces travailleurs.

On relèvera ainsi et dans un premier temps, les contradictions au sein des institutions publiques elles-mêmes quant à l'évaluation des conditions de vie et de travail. On pense en particulier aux constats radicalement différents dressés par la Commission des normes du travail (désormais la CNESST)¹⁹ d'une part et la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ)²⁰, d'autre part. La première conclut, dans la seule étude qu'elle a publiée sur le sujet en 2010, que « [l]a plupart des entreprises visitées respectent les normes du travail en vigueur (...) » et que « [d]ans la majorité des cas, les travailleurs agricoles étrangers bénéficient de conditions de vie satisfaisantes »²¹. L'année suivante la CDPDJ estime pour sa part que les travailleurs agricoles sont victimes d'une « discrimination systémique »²².

En second lieu, et toujours à titre d'exemple, on peut mentionner les interprétations divergentes entre les tribunaux et le législateur québécois sur l'obligation constitutionnelle, la nécessité et l'urgence sociales d'accorder, ou non, un droit effectif à la représentation et à la négociation collectives aux travailleurs agricoles saisonniers. Alors que les tribunaux québécois ont à plusieurs reprises souligné la « vulnérabilité » des travailleurs agricoles et l'absence de justification légale aux restrictions imposées aux travailleurs agricoles saisonniers en matière de négociation collective²³, le législateur et le gouvernement n'accordent toujours qu'un droit de parole et d'écriture collective aux travailleurs, et encore, en précisant que ce droit doit être usé de manière « raisonnable »²⁴. En d'autres termes, les travailleurs sont privés du droit de grève.

Enfin, les rares fois où les tribunaux sont saisis d'un dossier concernant des travailleurs agricoles, on peut constater d'importantes divergences sur le sens à donner à la réalité vécue par les travailleurs. Certains magistrats peuvent ainsi refuser l'usage du téléphone ou de la visioconférence lors des audiences²⁵, alors même que des travailleurs sont dans l'impossibilité de témoigner, que ce soit pour des raisons de santé, financières ou encore parce qu'ils ont été rapatriés de force dans leurs pays dans des délais très courts²⁶. Dans le même sens, certains magistrats rejettent les demandes de prestations déposées hors délais par les travailleurs agricoles au motif qu'ils « n'ont pas fait le moindre effort pour s'informer de leurs droits et obligations »²⁷. En revanche, d'autres magistrats interprètent différemment la réalité des travailleurs et autorisent la visioconférence²⁸ et d'autres acceptent des demandes déposées hors délais, au motif que ces travailleurs font objectivement face à de multiples obstacles (langue, isolement, pratiques patronales...²⁹) ce qui fait en sorte que leurs « chances » de s'informer sur leurs droits sont « sérieusement compromises »³⁰.

Face à ces divergences d'interprétation parmi les juristes et les enjeux très concrets qu'elles impliquent pour les travailleurs, il nous est apparu utile de poursuivre le travail de recherche et de terrain déjà entamé par d'autres chercheurs.

1.3 ASSURER « L'INTÉGRITÉ » DES PROGRAMMES D'IMMIGRATION OU QUESTIONNER UN DROIT DÉROGATOIRE AU DROIT COMMUN ?

Aussi, outre ces interprétations différentes sur les conditions de vie, de travail et d'exercice des droits, une dernière raison nous a également motivée à réaliser cette recherche, en tant que juristes et avec toutes les limites que cela implique en

termes de compétences d'analyse de terrain. Il s'agissait de tenter de sortir d'une tendance à l'abstraction juridique qui empêche, selon nous, de questionner les limites du droit en vigueur au regard de la réalité vécue par ces travailleurs et de leurs revendications.

De fait, si la majorité de la doctrine constate, regrette et parfois dénonce avec force la violation des droits (comme la Loi sur les normes du travail, le Code du travail, les Chartes des droits de la personne) ou encore relève les obstacles à l'accès à la justice pour ces travailleurs, il est plus rare qu'elle questionne les limites intrinsèques du droit en vigueur ou le cadre juridique qui vise précisément à créer des travailleurs d'« exceptions », ou « hors normes ». Ces travaux recommandent alors principalement d'informer les travailleurs sur leurs droits (droits fondamentaux, travail, santé, logement...), d'adapter les procédures judiciaires à leur réalité (en autorisant la visioconférence, en facilitant l'accès à des traducteurs...), d'assurer un traitement « équitable » en matière de santé et de sécurité au travail, d'améliorer les mécanismes de prévention et de réparation (en mettant à disposition des travailleurs des « parrains » locaux, en s'assurant qu'ils touchent bien les indemnités ordonnées par un tribunal, par exemple). Il s'agit donc de faire respecter le droit en vigueur. Et dans cette perspective, c'est le plus souvent « l'intégrité »³¹ de ces programmes d'immigration et de travail qu'il s'agit de garantir.

Il est ainsi plus rare que la doctrine questionne et dénonce les fondements des programmes, comme la prétendue « pénurie de main d'œuvre », ou la nécessaire protection des « fermes familiales » qui sont pourtant au cœur des débats sur la « légitimité » de ces programmes d'immigration et des dérogations au droit commun du travail dans le secteur de l'agriculture saisonnière. Il est également peu fréquent qu'elle s'attaque aux limites du droit en vigueur, à ces dérogations comme la privation du droit de grève, l'absence de limite—ou presque—au temps de travail, au encore au fait que les heures de travail supplémentaires dans le secteur agricole ne sont pas majorées.

Dans le même sens, peu d'études dénoncent le fait que les travailleurs cotisent pour des prestations dont ils ne bénéficient pas en pratique ou encore que l'expérience et les compétences professionnelles des travailleurs ne sont pas reconnues financièrement. Il est également plus rare que les chercheurs questionnent l'absence et/ou l'inefficacité des services publics en charge du respect du droit du travail et des droits humains au Québec, alors même qu'on pourrait penser qu'elles participent à expliquer le fait que les travailleurs ne font jamais, ou presque³²,

valoir leurs droits. En d'autres termes, si la doctrine juridique expose le droit en vigueur et constate des « violations », des « dérogations », ou des « transgressions » au droit commun, il est plus rare qu'elle dénonce le cadre juridique auquel sont soumis les travailleurs agricoles saisonniers et migrants; il s'agit alors de le « réformer », de l'« améliorer », de le « bonifier » afin d'assurer son intégrité et de promouvoir une certaine forme d'« équité ».

2 TRAVAIL NON LIBRE ET PERMANENCE DES « STRUCTURES JURIDIQUES FÉODALES »

Or c'est précisément sur les fondements de ces programmes migratoires et sur le cadre légal du travail agricole saisonnier que la conclusion de ce rapport souhaite ouvrir la réflexion. En effet, si ce travail s'inscrit dans la continuité de nombreuses études qui révèlent des conditions de vie et de travail « en-deçà du seuil légalement et humainement admissibles »³³, il souhaite surtout questionner la possibilité d'assurer l'« intégrité » de ces programmes d'immigration et du droit du travail agricole en vigueur, dont l'objectif est précisément de construire juridiquement des « travailleurs exceptionnels » ou plutôt « hors norme », de les soumettre à un régime juridique dérogatoire au droit commun ou, en d'autres termes, de légaliser une forme spécifique d'exploitation.

De fait, de nombreux travaux en sociologie ou en économie politique en particulier, analysent et dénoncent la permanence ou la recomposition de formes de « travail non libre »³⁴, de « salariat bridé »³⁵, de « paternalisme »³⁶ ou de « nouvelles formes de servitude »³⁷. De manière schématique dans le cadre de ce rapport, on relèvera que ces travaux ont pour point commun de mettre en lumière que le développement du capitalisme et son corollaire, l'abolition du régime de travail féodal, n'a pas eu pour conséquence « automatique » la libération du travail et des travailleurs, ou en d'autres termes la transformation des serfs en prolétaires. Des « formes transitionnelles d'exploitation »³⁸ perdurent, se recomposent, sans être incompatibles—au contraire³⁹—avec le développement du capitalisme et le libéralisme économique.

Et ces travaux offrent de précieuses pistes de réflexion pour les juristes. En effet, si l'on prend au sérieux l'hypothèse de la permanence de formes de « travail non libre » dans les sociétés dites libérales ou dans les États dits « de droit », les juristes

sont alors contraints de questionner la capacité du droit libéral (comme les droits humains)⁴⁰ à remettre en cause des formes d'exploitation qu'il participe lui-même à encadrer et à mettre en œuvre⁴¹. Ainsi, à l'encontre d'une vision linéaire des progrès juridiques, portée par le « positivisme moderne » et selon lequel le contrat ou la liberté contractuelle ont mis fin aux « statuts » hérités du féodalisme, ces travaux révèlent au contraire la permanence de régimes juridiques fondés sur les « réseaux » et la « dépendance », deux éléments caractéristiques du féodalisme. Ces travaux invitent alors les juristes à questionner la portée et les limites des acquis du libéralisme juridique au premier rang desquels la « contractualisation », entendue ici comme le « recul de l'hétéronomie face à l'autonomie »⁴².

C'est dans tous les cas, sur ces questions que ce rapport souhaiterait ouvrir la réflexion. Car de fait, c'est bien au nom de la liberté contractuelle, de la « loi pour soi »⁴³, que les travailleurs rencontrés se retrouvent soumis à un droit du travail dérogatoire au droit commun, à dépendre quotidiennement de leurs employeurs pour le nombre d'heures de travail, le renouvellement de leurs contrats, leur logement, leurs déplacements, etc. Dans le même temps ces programmes de travail qui privent—légalement ou de facto—les travailleurs des protections garanties par l'État (absence de citoyenneté politique mais également sociale⁴⁴), participent à reproduire des systèmes de réseaux—internationaux cette fois-ci—où les travailleurs ne dépendent plus de l'État (du Souverain) pour leurs conditions de travail mais d'une multitude d'institutions privées (des Suzerains) qui organisent en pratique tout à la fois le recrutement de la main d'œuvre, l'assignation à l'employeur, les mécanismes de plaintes etc. On voit bien ici, nous semble-t-il le phénomène décrit par Alain Supiot, où le contrat « librement consenti » participe de la déconstruction des acquis juridiques d'ordre public :

Le lieu d'exercice de la souveraineté se déplace de la loi vers le contrat et du parlement vers le juge. Il n'est, dans cette perspective contractualiste, d'autres règles légitimes applicables aux individus que celles auxquelles ils ont consenti. Le programme du contractualisme est celui d'une déconstruction progressive du Droit, toute différence et toute limite étant appelée à s'effacer pour laisser le champ libre à l'ajustement mutuel d'individus armés des mêmes droits subjectifs et émancipés de toute règle hétéronome⁴⁵.

Ainsi, en reprenant à notre compte les travaux d'Alain Supiot sur les effets de la « contractualisation », ce rapport souhaiterait conclure sur l'hypothèse que les programmes et le droit du travail auxquels sont soumis les travailleurs rencontrés,

expriment la permanence ou la recomposition de « structures juridiques féodales »⁴⁶. Cette hypothèse oblige alors, selon nous, à repenser tout à la fois le droit en vigueur comme les opportunités de luttes, tout particulièrement juridiques, qui s'offrent aux travailleurs.

3 PLAN DU RAPPORT

Le rapport est divisé en trois parties. Dans un premier temps, nous ferons une brève mise en contexte afin de présenter les différents programmes d'immigration auxquels sont soumis les travailleurs agricoles avant de présenter la littérature disponible au Canada et surtout au Québec (I). Dans un deuxième temps nous présenterons les conditions de réalisation de cette recherche et notre méthodologie. Cette partie sera l'occasion de présenter un certain nombre d'enjeux liés à l'accès au terrain (II). Les parties III à VII présentent les résultats du questionnaire soumis aux travailleurs. Cinq thématiques sont abordées : l'origine sociale et le recrutement des travailleurs (1); les caractéristiques du travail réalisé (2) ; le temps de travail et le salaire (3); les conditions de vie (santé et logement) et le temps hors travail (4) et enfin, les conditions de construction de liens de solidarité et les revendications des travailleurs retiendront notre attention (5).

- 1 Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 : 166 *Cahiers de géographie du Québec* 7 à la p 21.
- 2 Marie France Labrecque, « Le programme canadien des travailleurs agricoles saisonniers et le système régional de migration au Yucatán : où sont les femmes? » (2016) 31 *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, en ligne : < <http://alhim.revues.org/5466>>.
- 3 Abdelmalek Sayad, « Le foyer des sans-famille » (1980) 32 : 1 *Actes de la recherche en sciences sociales* 89.
- 4 Martin Gallié et Andrée Bourbeau, « Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada » (2014) *Cahiers du GIREPS* no 4, en ligne : <<http://www.gireps.org/wp-content/uploads/2014/10/rapportGIRESPRACTAfinal3.pdf>>.
- 5 Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59:166 *Cahiers de géographie du Québec* 7 à la p 21.
- 6 Selon une enquête réalisée en 2007, 97% des producteurs agricoles destinent une partie de leur production, voire même la totalité (64,6 %), au marché québécois. Consulter Groupe Agéco, *Analyse des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille*, Rapport final, Ste-Foy, 2007 à la p 9, cité dans Mathieu Arès et Yannick Noiseux, « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: Du débat en cour au débat de société » (2014) 49 *Revue Interventions économiques* 1.
- 7 Le droit du travail agricole au Québec repose sur un régime dérogatoire au droit commun : seules les entreprises agricoles employant trois salariés ou plus à temps plein (pendant l'année) peuvent être « syndiquables » ce qui exclut l'immense majorité des fermes maraîchères. Ainsi, selon une étude réalisée en 2013, « 400 [travailleurs migrants temporaires] sont actuellement syndiqués au Québec ». Joanie Bellerose et Chayda Yorn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <<http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Qu%C3%A9bec.pdf>>, à la p 30. Les TUAC, le principal syndicat agricole, représentaient en 2014, 250 travailleurs et travailleuses agricoles, couverts par huit conventions collectives. Voir les débats parlementaires lors de l'adoption du Projet de loi 8, en 2014 : Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 41e lég, 1re sess, no 7 (20 mai 2014), en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-41-1/journal-debats/CET-140909.html>>.
- 8 Les contrats de travail type prévoient bien un nombre d'heures et une durée du contrat mais d'une part ces informations ne sont pas toujours mentionnées ou sont très floues (« la période d'emploi devrait se terminer... »), d'autre part il n'y a—selon toutes les sources disponibles—aucun contrôle effectif du respect de ces engagements. À titre d'exemple ici, le contrat de travail type, dispose simplement : « sous réserve des conditions du présent contrat, l'EMPLOYEUR s'engage à embaucher le TRAVAILLEUR à titre de __ pour une période d'emploi saisonnier d'au moins 240 heures réparties sur six (6) semaines ou moins, ne pouvant toutefois dépasser huit (8) mois. La période d'emploi devrait se terminer : le __jour de __2016 ». (nos soulignements). Emploi et Développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada—2016 » (27 novembre 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/assets/portfolio/docs/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/documents/cetm2016.pdf>.
- 9 Pour bénéficier de l'assurance-emploi, il faut être « disponible » à l'emploi ; or, à l'expiration de leur visa, de huit mois dans la grande majorité des cas, ils doivent quitter le pays. Ils ne sont donc plus « disponibles » au sens de la loi. Voir par exemple Martin Gallié, « Les magistrats face à l'ignorance de la Loi sur l'assurance-emploi : de la lutte contre la "fraude" et "l'insouciance" à la reconnaissance du non-recours aux prestations » (2015) 10 : 1 *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 129, en ligne : <<http://www.remest.ca/documents/RE-MESTJan2016-6-MartinGallie.pdf>>.
- 10 Au Québec, nous pensons tout particulièrement à la richesse des travaux de Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Essentiels, fiables et invisibles : les travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale » (2014) 46 : 1 *Canadian Ethnic Studies* 45 ; Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 : 166 *Cahiers de géographie du Québec* 7.
- 11 Sur ce point voir : Emmanuelle Ostiguy, *La résilience organisationnelle des entreprises dans les secteurs saisonniers et agroalimentaires en lien avec l'embauche des travailleurs étrangers temporaires*, mémoire de maîtrise en sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, 2013, [non publié].
- 12 À notre connaissance, il n'y a que deux études de terrain en ce sens, Joanie Bellerose et Chayda Yorn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Qu%C3%A9bec.pdf>; et Commission des normes du travail, *Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers—Bilan d'une première*, Publication du Québec, 2009, en ligne : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire_du_bilan_d_intervention_aupres_des_travailleurs_migrants.pdf>.

- 13 Au moment d'écrire ses lignes, le salaire mensuel moyen est d'environ 800\$ au Mexique et de 262 \$ au Guatemala, contre 4 248 \$ au Canada. Voir Journal du net, « L'encyclopédie des salaires », en ligne : <<http://www.journaldunet.com/business/salaire>>.
- 14 FERME, Mémoire de FERME à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles, 2007 à la p. 11.
- 15 Un rapport de FERME rappelle ainsi ces efforts : « À cette époque, il était commun pour les producteurs de recruter leur main-d'œuvre en région. Les travailleurs des fermes provenaient de l'Abitibi, de la Gaspésie, du Saguenay. Ils occupaient des emplois sur les fermes du Québec et de l'Ontario. Plusieurs d'entre eux y venaient accompagnés de leur famille, une situation qui a vite rencontré un cul-de-sac. Puisque la saison des récoltes s'étirait souvent jusqu'à l'automne, les familles n'étaient pas en mesure de retourner chez elles à temps et de permettre aux enfants de retourner en classe en septembre ! Puis, les responsables des établissements scolaires s'en sont plaints. D'aucuns pourront se rappeler de la collaboration unique avec des pénitenciers pour faire appel aux prisonniers. Plusieurs d'entre eux auront travaillé dans les fermes, flanqués de gardiens à leurs côtés. Il faisait si chaud parfois que des bagarres éclataient dans les champs ! Les producteurs rivalisaient d'imagination pour attirer puis retenir les travailleurs locaux : certains employeurs mettaient des cuisines à leur disposition. Toutes les conditions de travail étaient révisées à la hausse ! En dépit de leurs efforts incessants, les producteurs n'ont pu mettre en place une solution permanente ». FERME, Rapport d'activités 2014—on récolte ce que l'on sème, Montréal, 2014, en ligne : <http://www.fermequebec.ca/wp-content/uploads/2015/12/RA_FERME_2014_V8.pdf>.
- 16 Voir par exemple les débats parlementaires lors de l'adoption du Projet de loi 8, en 2014 : Québec, Assemblée nationale, Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 41^e lég, 1^{re} sess, no7 (20 mai 2014), en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-41-1/journal-debats/CET-140909.html>> ; voir aussi les arguments avancés par les associations patronales dans Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et L'Écuyer, AZ-50627411; 2010 QCCRT 0191, [2010] RJDT 620 (CRT).
- 17 Voir en particulier les rapports annuels des TUAC; voir aussi les revendications du Front de défenses des non-syndiqués (FDNS).
- 18 TUAC, « Le salaire des travailleurs agricoles stagne alors que le secteur agricole engrange des profits records », 2016, en ligne : <http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=31011:le-salaire-des-travailleurs-agricoles-stagne-alors-que-le-secteur-agricole-engrange-des-profits-record&catid=9726&Itemid=6&lang=fr> ; On relèvera que cette dernière dénonciation a par ailleurs été appuyée par la Cour supérieure du Québec, en 2013 : « At the very least, this report is additional evidence of the correctness of the Commission's conclusion, that there is no rational link between excluding a large number of farm workers from the general collective bargaining regime of the Code and the protection of the family farm ». L'Écuyer c Côté, 2013 QCCS 973 (CanLII) au para 113.
- 19 Il s'agit de l'organisme public chargé de « la promotion des droits et des obligations en matière de travail » et qui a pour mission d'assurer « le respect auprès des travailleurs et des employeurs québécois ». Voir Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, « À propos de la CNESST » (16 mars 2017), en ligne : <<http://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/a-propos-de-la-CNESST.aspx>>.
- 20 Cet organisme est notamment tenu de « faire enquête sur des situations de discrimination et d'exploitation ». Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « Origine et mission » (16 mars 2017), en ligne : <<http://www.cdpdj.qc.ca/fr/commission/Pages/default.aspx>>.
- 21 Commission des normes du travail, Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers—Bilan d'une première, Publication du Québec, 2009, en ligne : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire_du_bilan_d_intervention_aupres_des_travailleurs_migrants.pdf>.
- 22 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants, Me Marie Carpentier, 2011.
- 23 Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. La Légumière Y. C. inc, 2007 QCCRT 467 (CanLII) ; Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c L'Écuyer, 2010 QCCRT 191 (CanLII) ; L'Écuyer c Côté, 2013 QCCS 973 (CanLII).
- 24 La loi prévoit que pour apprécier le moment d'« une occasion raisonnable » il sera tenu compte des « préoccupations qui peuvent survenir pendant la gestion d'une exploitation agricole, notamment les dates de plantation et de récolte, les conditions atmosphériques, la santé et la sécurité des animaux ainsi que la santé des végétaux », ce qui laisse ouvert la possibilité de faire passer les préoccupations de la météo, des plantes et des animaux avant celles des travailleurs. Code du travail, CQLR c C-27, art 111-27.
- 25 Au nom des principes de justice naturelle, du fait que la visio-conférence, « n'offre aucunement les mêmes avantages aux parties, aux procureurs et au juge administratif qui préside l'audience » et du manque d'équipement : Chamale Santizo c. Potager Riendeau inc, 2009 QCCRT 438 (CanLII)

- 26 Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC-FTQ) et Savoura, 2014 CanLII 76230 (QC SAT) : « [158] Le processus [de licenciement] appliqué aux plaignants est arbitraire et expéditif, sans lien aucun avec ce qui précède : les décisions ont été prises rapidement, en quelques heures ou une journée; elles reposent sur des allégations non vérifiées auxquelles on a donné foi, au moins partiellement, sur la base d'un préjugé sur la violence des guatémaltèques; le renvoi, avec pour conséquence le rapatriement dans le pays d'origine, a été appliqué immédiatement sans examen des alternatives ni pondération, sans délai, le temps de compléter quelques formalités et de permettre aux plaignants de ramasser leurs affaires. Tout de suite, on a voulu les mener à l'aéroport pour le premier vol disponible. On ne leur a pas fourni les raisons à l'origine de leur départ, ni même expliqué qu'ils étaient congédiés, encore moins leur a-t-on permis de consulter ou d'obtenir de l'assistance ».
- 27 CUB 78850, disponible en ligne : <<http://www.ae.gc.ca/fra/politique/appels/cubs/70000-80000/78000-78999/78850.shtml>>.
- 28 Edye Geovani Chamale Santizo c Commission des relations du travail, 2011 QCCS 2990
- 29 Pour un exemple de ces obstacles et de la violence que peuvent subir certains travailleurs voir un récent jugement rendu par le tribunal administratif du travail : « Ils ont ainsi vécu dans un climat de crainte et ils ont été victimes, par accumulation, d'un manque flagrant de considération qui s'est ultimement soldé par deux appels au secours au Consulat du Guatemala notamment quand, à la fin de leur séjour, l'employeur prend possession de leurs passeports en menaçant de les obliger à poursuivre leur travail au-delà de la date prévue. Ils doivent ainsi passer le reste de leur séjour, du 16 au 31 octobre, confinés dans un hôtel, le temps que la situation se régularise. Il est à noter à ce propos que les billets d'avion ne seront achetés par l'employeur que le 26 octobre alors qu'il détient leurs passeports depuis bien avant. [148] Bref, ils ont bel et bien été victimes de harcèlement psychologique de la part de l'employeur lui-même, alors qu'il est le premier responsable à devoir assurer un climat de travail respectueux, et ils en ont subi des dommages moraux. Orantes Silva et 9009-1729 Québec inc, 2016 QCTAT 2155 (CanLII)
- 30 *Jesus v Canada (Attorney General)*, 2013 FCA 264.
- 31 Bureau du vérificateur général du Canada, « La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration », dans Rapport de la vérificatrice générale à la Chambre des Communes, chap 2, 2009 à la p 38, cité dans Dalia Gesualdi-Fecteau, « Les droits au travail des travailleurs étrangers temporaires « peu spécialisés » : (petit) voyage à l'interface du droit du travail et du droit de l'immigration » dans XXe Conférence des juristes de l'État: Redéfinir la gouvernance, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013 à la p 281.
- 32 Voir cependant sur ce point Tania Basok et Danièle Bélanger qui analysent ces « performances of defiance », les « rares » cas où les travailleurs tentent de contester, de s'organiser ou de remettre en cause leur situation. Tania Basok et Danièle Bélanger, « Migration Management, Disciplinary Power, and Performances of Subjectivity: Agricultural Migrant Workers' in Ontario » (2016) 41 : 2 Canadian Journal of Sociology 139.
- 33 Isabelle Mimeault et Myriam Simard, « Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec » (1999) 54 : 2 Relations industrielles 388 à la p 396.
- 34 Voir notamment Robert Miles, *Capitalism and Unfree Labour: Anomaly or Necessity?* New York et Londres, Tavistock, 1987 ; et sur la pertinence de l'analyse marxiste pour saisir ces enjeux—et les débats actuels— voir Tom Brass, « Debating Capitalist Dynamics and Unfree Labour: A Missing Link? » (2014) 50 : 4 The Journal of Development Studies 570.
- 35 Yann Moulier Boutang, *De l'esclavage au salariat : Économie historique du salariat bridé*, Paris, Presses Universitaires de France, 1998; Michael Burawoy, « Functions of Reproduction of Migrant Labour: Comparative Material from Southern Africa and the United States » (1976) 81 : 5 American Journal of Sociology 1050.
- 36 Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 : 166 Cahiers de géographie du Québec 7 ; Gérard Noiriel, « Du « patronage » au « paternalisme » : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française » (1988) 144 Le mouvement social 17 ; Alain Morice, « Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains : méthodes et interprétations », École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS), Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches, 2007, en ligne : <<https://halshs.archives-ouvertes.fr/tel-00137703/document>>.
- 37 Roger Botte, « Les habits neufs de l'esclavage. Métamorphoses de l'oppression au travail » (2005) 45 : 179-180 Cahiers d'études africaines 651.
- 38 Colette Guillaumin, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes » (1978) 2 Questions Féministes 5.
- 39 Voir notamment les travaux de Tom Brass sur la déprolétarianisation : Tom Brass, *Towards a comparative political economy of unfree labour: Case studies and debates*, Londres, London : Frank Cass, 1999.
- 40 En ce sens, voir Tom Brass, *Labour regime change in the twenty-first century: Unfreedom, capitalism and primitive accumulation*, Leiden, Éditions Brill, 2011.

- 41 « Similarly, deproletarianization took issue with human rights discourse which puts its faith in what is perceived as disinterested state intervention to eradicate unfree labour. Such a view disregards the fact that, since it enhances control by rural employers over their workers, unfree labour is now seen by the capitalist state not as an obstacle but much rather as a contribution to the economic efficiency of agriculture » et « The role of the state shifted accordingly, from a negative perception requiring the elimination of unfreedom to a neutral or even a positive one. The latter amounts in effect to ignoring unfree labour, since these kinds of working arrangements are now perceived as enhancing profitability ». Dans Tom Brass, « Debating Capitalist Dynamics and Unfree Labour: A Missing Link? » (2014) 50 : 4 *The Journal of Development Studies* 570 à la p 572 et 578.
- 42 Alain Supiot, « "Les deux visages de la contractualisation" : déconstruction du droit et renaissance féodale » dans S. Chassagnard-Pinet et D. Hiez, dir, *Approche critique de la contractualisation*, Paris, LGDJ, 2007 19 à la p 2.
- 43 « La loi pour soi » est une devise qui rend bien compte des cas de plus en plus nombreux dans lesquels une personne a le droit de choisir la loi qui s'appliquera à elle et peut ainsi s'affranchir d'une règle commune s'appliquant également à tous ». Ibid à la p 10.
- 44 Jenna Hennebry, « Falling through the cracks? Migrant workers and the Global Social Protection Floor » (2014) 14 :3 *Global, social Policy* 369.
- 45 Alain Supiot, « "Les deux visages de la contractualisation" : déconstruction du droit et renaissance féodale » dans S. Chassagnard-Pinet et D. Hiez, dir, *Approche critique de la contractualisation*, Paris, LGDJ, 2007 19 à la p 3.
- 46 Ibid.

PARTIE I

**MISE EN CONTEXTE
ET REVUE
DE LA LITTÉRATURE**

Dans le cadre de cette partie introductive, après une brève mise en contexte (1) nous présenterons un certain nombre d'études disponibles au Canada (2) et surtout au Québec (3.1) sur le sujet; cette revue de littérature visera notamment à identifier certaines tensions au sein de la doctrine au Québec (3.2).

1 MISE EN CONTEXTE

Depuis 1966, le Gouvernement canadien importe du Mexique une importante main d'œuvre agricole via le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)¹. Le Gouvernement a depuis élargi son « bassin » de recrutement et adopté en 2002 le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) qui lui permet de recruter un peu partout dans le monde des travailleurs temporaires. Ces deux programmes reposent sur deux caractéristiques centrales communes : d'une part, les travailleurs ne peuvent immigrer que temporairement et jamais avec leur famille et d'autre part, ils sont dans l'impossibilité de se déplacer librement sur le marché du travail puisqu'ils sont assignés à un employeur unique.

Aussi, et comme le relèvent Mathieu Arès et Yanick Noiseux, c'est programmes connaissent un succès croissant auprès des employeurs québécois et le recours à cette main d'œuvre temporaire et donc précaire, s'accroît de manière exponentielle. Ainsi, et simplement pour le Québec :

[E]ntre 1995 et 2008, le nombre de travailleurs migrants est passé de 860 à 6627 (FERME, 2009). Depuis 1989, le nombre de fermes qui embauchent des travailleurs agricoles migrants a crû d'environ 600 %, et s'établissait à près de 450 exploitations en 2008 (FERME, 2009). Si toutes les filières agricoles peuvent recourir à l'embauche de travailleurs agricoles migrants, ce sont surtout dans les fermes maraîchères, avec les trois quarts (74 %) de la main-d'œuvre migrante, et dans une moindre mesure dans les serres (9 %) et les pépinières (7 %) que l'on retrouve l'essentiel des travailleurs agricoles étrangers (FERME, 2009)².

En 2014-2015, le nombre de travailleurs agricoles temporaires continue de croître avec, environ 10 000 travailleurs saisonniers au Québec et 47 000 au Canada :

Fig. 1 – Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par les études d'impact sur le marché du travail positives—Professions de secteurs agricoles (2014-2015)

	Québec	Canada
PTAS	4 670	36 721
PTET-Volet agricole	4 465	8 108
Spécialisés	23	858
Peu spécialisées	333	1 795
Total	9 491	47 482

(source : edsca.gc.ca)³

L'immense majorité des répondants travaillent dans des fermes maraîchères (74%), les autres sont employés dans des serres (9%) et des pépinières (7%)⁴. Et nous verrons que dans certaines fermes, les travailleurs mexicains et guatémaltèques peuvent composer l'immense majorité, ou la totalité, des travailleurs embauchés dans une ferme.

On relèvera enfin que l'Union des producteurs agricoles (UPA) préconise le recours au PTAS, et donc aux travailleurs mexicains⁵, plutôt qu'au PTET. Elle explique que les délais de traitement des dossiers sont moins longs avec le Mexique (parfois la moitié de ceux du Guatemala soumis au PTET) et que les changements d'employeurs en cours de saison sont plus simples ce qui permet « d'arrimer les besoins des travailleurs au rythme de [la] production ». Elle relève toutefois que les mexicains ne paient pas de loyer, contrairement au Guatémaltèques; en revanche, à la différence des travailleurs guatémaltèques du PTET, il appartient aux mexicains de payer leur billet d'avion. Enfin, dernier argument mis de l'avant, l'UPA relève que les travailleurs mexicains du PTAS peuvent « venir travailler pendant des années » contrairement aux travailleurs du PTET qui sont soumis à une limite de 24 mois de travail.

2 LES ÉTUDES RÉALISÉES AU CANADA

Les conditions de vie et de travail des travailleurs agricoles migrants ont déjà été l'objet de nombreux travaux de recherche, au Canada. Il n'est pas possible dans le cadre de cette revue de littérature de présenter l'ensemble de ces recherches. Il nous semble cependant utile de mentionner un certains nombres d'auteur.es

qui nous apparaissent incontournables en sociologie/anthropologie et en droit, ainsi qu'une petite bibliographie indicative sur les thèmes traités au Canada, hors Québec.

Parmi ces auteurs, on peut notamment mentionner le travail précurseur en 1991, du sociologue Vic Satzewich qui met en lumière les fondements intrinsèquement racistes des programmes migratoires temporaires⁶ et qui fait, notamment, un historique des programmes migratoires dans le domaine agricole. Plus récemment, et toujours en sociologie ou en anthropologie on peut également rapporter aux précieuses études de terrain réalisées par Tanya Basok, Kerry Preibisch et Jenna L. Hennebry, Janet McLaughlin⁷ ou encore Leigh Binford⁸. En droit, nous pensons tout particulièrement aux recherches de Fay Faraday qui montrent « comment le droit fabrique des travailleurs précaires » et participent à encadrer leur exploitation⁹, à ceux de la travailliste Judy Fudge¹⁰ qui insiste sur la non-conformité des programmes migratoires et des conditions de travail avec les normes internationales (du travail et des droits humains), ou encore aux travaux de la spécialiste en droit de l'immigration Delphine Nakache qui dénonce, par exemple, l'impossibilité pour ces travailleurs d'accéder à la résidence permanente¹¹.

On doit également renvoyer aux travaux réalisés par les syndicats, en premier rang desquels les TUAC¹², ou à certains centre de recherches, ou fondations, comme les travaux réalisés en Ontario par l'Institut Nord-Sud à partir de 2003¹³, ou ceux de la Metcalfee fondation¹⁴.

Ces nombreuses recherches ont permis de couvrir un vaste éventail de thématiques. On peut d'abord mentionner des analyses structurelles, qui dénoncent la manière dont ces programmes migratoires reposent sur des approches racistes¹⁵ et sexistes¹⁶ et participent ainsi à renforcer la discrimination dont sont victimes ces travailleurs et travailleuses. De nombreux travaux dénoncent les conditions de travail¹⁷, présentés comme contraires aux droits humains¹⁸, au droit du travail et à la dignité humaine¹⁹. Certains travaux sont davantage centrés sur les effets dramatiques de ces conditions de vie et de travail sur la santé des travailleurs²⁰. D'autres centrent l'analyse sur l'absence de protection sociale des travailleurs²¹, l'enjeu de la syndicalisation de ces travailleurs²² ou celui du logement²³. La question des programmes d'immigration, qui organisent, notamment via des pratiques bureaucratiques contestables²⁴, l'importation de la main d'œuvre et qui participent à priver, de facto ou de jure les travailleurs de la protection du droit commun du travail retient également l'attention d'une partie importante de la doctrine canadienne²⁵. Enfin on peut mentionner des travaux plus rares qui questionnent les

conséquences de l'immigration dans les pays d'origine²⁶, les effets économiques du recours aux travailleurs temporaires sur l'agriculture ontarienne²⁷ ou encore ceux qui présentent les enjeux méthodologiques liés à cet objet de recherche²⁸.

3 LES ÉTUDES RÉALISÉES AU QUÉBEC

Sans prétendre avoir été exhaustif, nous avons essayé ici de répertorier les principaux travaux disponibles sur notre objet au Québec. Nous avons également choisi de présenter ces travaux de manière chronologique. Si cette méthode de restitution contient d'importantes limites analytiques, elle permet toutefois de mettre en lumière l'évolution de ce champ de recherche, les nouvelles thématiques abordées ou encore les liens entre le développement de la recherche et les luttes et les revendications des travailleurs et/ou des syndicats (3.1). Nous avons ensuite tenté de mettre en lumière, brièvement, certaines tensions dans ce champ de recherche, pourtant globalement unanime pour constater d'importantes violations des droits des travailleurs (3.2).

3.1 UN OBJET D'ÉTUDE EN DÉVELOPPEMENT

3.1.1 LES PREMIÈRES RECHERCHES AU QUÉBEC

Au Québec, il a fallu attendre la fin des années 2000 pour que la doctrine et, dans une moindre mesure, les pouvoirs publics se saisissent de cette question. Avant cette date, les travaux sur les travailleurs agricoles migrants semblent relativement exceptionnels²⁹. À notre connaissance, la première étude de terrain a été réalisée par Isabelle Mimeault et Myriam Simard en 1999³⁰. Cette étude ne portait cependant pas sur les travailleurs agricoles migrants temporaires mais sur des travailleurs légalement résidents au Québec, des réfugiés pour la plupart, qui étaient transportés quotidiennement d'une ferme à l'autre. Les auteures constataient alors le peu d'étude sur le sujet³¹, dénonçaient des conditions de travail « en-deçà du seuil légalement et humainement admissibles »³² et pointaient du doigt le rôle joué par le syndicat des producteurs agricoles, l'UPA, dans l'élaboration de ce régime et sa perpétuation. En 2007, la professeure de droit Adelle Blackett poursuit l'analyse sur ces travailleurs journaliers, à partir d'un commentaire critique d'une décision de la Commission des droits de la personne. Elle dénonce alors la division raciale du travail dans le secteur agricole et le racisme dont sont victimes les travailleurs journaliers haïtiens. Elle souligne notamment le caractère « choquant » de la décision de la Commission, qui occulte complètement les conditions de vie et de travail de ces travailleurs³³.

C'est également en 2007, toujours à notre connaissance, qu'est réalisée la première étude de terrain portant spécifiquement sur les travailleurs agricoles migrants. Karen Bronsard, alors étudiante à la maîtrise, réalise une recherche auprès de 15 travailleurs temporaires et 15 employeurs. Elle souhaitait alors documenter le « point de vue de l'agriculteur »³⁴ et vérifier l'hypothèse qu'« une future amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (ex : par la syndicalisation) remettraient en jeu la raison d'être des producteurs maraichers en empruntant sur les marges économiques des entreprises agricoles »³⁵.

3.1.2 LES PREMIERS TRAVAUX SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

La même année, Sylvie Gravel, professeure au Département d'organisation et ressources humaines de l'UQÀM, entame, en équipe, une vaste recherche sur l'accès aux soins de santé des immigrants à Montréal et les petites entreprises, dans laquelle elle aborde la question des travailleurs agricoles. Cette recherche donnera lieu à de très nombreuses publications sur « l'incompréhension » ou les « difficultés »³⁶ des travailleurs migrants pour accéder au soin de santé. Elle montre également les inégalités entre québécois et immigrants en termes d'accès aux soins de santé et aux indemnisations³⁷.

En 2009, le travail de Mme Gravel sera enrichi par une recherche de terrain réalisé par le Centre de santé et services sociaux de la Vieille-Capitale (CSSS) sur la santé des travailleurs migrants à l'île d'Orléans. À partir de 30 entretiens individuels³⁸, les chercheurs concluent notamment que « l'autonomie et la confidentialité sont trop souvent bafouées selon tous nos interlocuteurs, acculant les travailleurs agricoles migrants à des situations parfois indignes » et que

« tous ces éléments dressent donc le portrait d'une piètre et très imprévisible qualité de prestations offertes à cette catégorie de travailleurs. Ainsi, le manque d'harmonisation de l'offre de soins aux besoins des travailleurs migrants accentue le sentiment général d'exclusion de la société d'accueil et renforce la fragilisation des individus »³⁹.

3.1.3 L'ENJEU DU RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL, DES DROITS HUMAINS ET DU DROIT DE L'IMMIGRATION

Il faut attendre 2009 pour que la Commission des normes du travail se saisisse pour la première fois publiquement, et à notre connaissance, de la question du respect du droit du travail dans les fermes employant des travailleurs migrants temporaires. Après une vaste étude auprès de 82 entreprises agricoles situées dans les régions de la Montérégie, des Laurentides, de Lanaudière et de Laval et qui emploient près

de 2 800 personnes incluant des salariés du Québec, elle publie un document de cinq pages et conclut, notamment, que « la plupart des entreprises visitées respectent les normes du travail en vigueur ». Elle précise qu'« une infraction a toutefois été observée de manière plus significative et pourrait faire l'objet d'interventions spécifiques », en lien avec le coût du loyer imposé aux travailleurs agricoles. Sinon, dans « la majorité des cas, les travailleurs agricoles étrangers bénéficient de conditions de vie satisfaisantes »⁴⁰, « [l]e lieu de résidence est adéquat en ce qui touche la propreté, l'espace dont disposent les salariés, l'ameublement etc. »⁴¹. Cette étude sera notamment commentée par la suite par Dalia Gesualdi-Fecteau—ancienne avocate à la Commission des normes du travail—dans un article publié en 2013⁴².

En 2010, deux chercheur.es de l'INRS Denise Helly et Nong Zhu, réalisent une vaste recherche sur l'augmentation de l'immigration temporaire au Canada et ses conséquences⁴³. Cette recherche donne lieu à la publication de plusieurs travaux qui abordent le sort des travailleurs agricoles migrants au Québec⁴⁴. Dans le cadre de ce projet, on peut mentionner en particulier le travail d'Anne-Claire Gayet sur les conditions de travail en lien avec l'article 46 de la Charte Québécoise qui garantit le droit à des conditions de travail justes et raisonnables. Ce travail est notamment précieux en ce que l'auteure a eu accès à la correspondance de plusieurs travailleurs agricoles avec le Consulat du Guatemala à Montréal. Ces documents fournissent d'importantes informations sur les conditions de vie et de travail des travailleurs mais également sur les causes des « rapatriements », ou de manière plus prosaïque, des licenciements et des expulsions des travailleurs. L'auteure dénonce alors nombre d'abus et la « forte dépendance des travailleurs envers leur employeur aux niveaux légal, financier et psychologique » et le fait que les travailleurs restent assignés à un employeur unique⁴⁵.

En 2011, suite à un jugement de 2005 du Tribunal des droits de la personne⁴⁶ et à la dénonciation par une coalition de défense des droits des travailleurs agricoles de la rétention systématique des papiers d'identité des travailleurs par certains employeurs, c'est au tour de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) de se saisir du sujet. À partir d'une analyse des documents officiels et juridiques mais également d'entrevues auprès de représentants des travailleurs agricoles, Marie Carpentier rédige pour la Commission un important avis sur le sujet⁴⁷. La Commission conclut notamment à l'existence d'une « discrimination systémique » et à la violation de nombreux droits protégés par la Charte québécoise dont le droit à l'égalité, le droit à la vie privée, ou encore du droit à la protection sociale et du travail.

La même année sont publiés les premiers travaux au Québec portant spécifiquement sur la législation d'immigration et le programme des travailleurs agricoles. France Houle, Marilyn Emery et Anne-Claire Gayet, publient un article pour dénoncer l'impossibilité pour les travailleurs d'accéder à la citoyenneté canadienne⁴⁸; une question qui sera également l'objet d'une étude réalisée par Delphine Nakache en 2012⁴⁹, qu'elle approfondira par la suite dans une vaste recherche réalisée avec Leanne Dixon-Perera, sur les difficultés que rencontrent les travailleurs migrants pour obtenir la résidence permanente⁵⁰.

En 2014, plusieurs travaux, en s'appuyant notamment sur le rapport de la CDPDJ de 2010, questionnent à leur tour la légalité des programmes d'immigration au regard des droits humains. Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumond Robillard, après un important travail historique, dénoncent dans un article publié dans la Revue québécoise de droit international, l'interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants comme un obstacle majeur à l'exercice des droits humains⁵¹. Dans le même sens, d'autres travaux se penchent la même année, sur les conditions d'hébergement des travailleurs agricoles—notamment l'obligation de résidence chez l'employeur⁵²—et leurs conséquences en termes de droits humains ; ils montrent alors comment la privation du droit au logement des travailleurs migrants s'accompagne de multiple violations des droits humains, comme le droit à la vie privée, le droit à la libre circulation ou le droit de se syndiquer.

3.1.4 LA JUDICIARISATION DU DÉBAT SUR LA SYNDICALISATION ET LA QUESTION DE LA « PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE »

Entre 2011-2015, la question de l'organisation et de la syndicalisation des travailleurs agricoles est au cœur des débats, suite notamment à une importante bataille judiciaire, au Canada comme au Québec, afin de permettre aux travailleurs agricoles de se syndiquer. On peut alors mentionner un premier travail réalisé par une équipe de chercheurs en travail social, notamment, qui insiste sur l'urgence d'organiser collectivement les travailleurs migrants temporaires, dont les travailleurs agricoles, pour faire respecter leurs droits et améliorer leurs conditions de vie et de travail⁵³. C'est également cette hypothèse que reprendra à son tour Anaïd Ortiz deux ans plus tard, après des entretiens réalisés au Centre d'appui, auprès de 22 travailleurs migrants⁵⁴.

C'est aussi en 2011, que la professeure de droit du travail, Urwana Coiquaud, publie la première étude sur les enjeux et les obstacles juridiques à la syndicalisation des travailleurs migrants⁵⁵. Selon l'auteure, les récentes décisions de la Cour suprême du Canada et de la Commission des relations de travail du Québec, offrent

« un terreau fertile pour l'épanouissement de la représentation collective des précaires » et notamment des travailleurs agricoles. Elle analyse alors les différents arrêts qui ont conduit la Cour suprême reconnaître la « vulnérabilité » particulière des travailleurs agricoles⁵⁶, puis à souligner l'importance de la liberté d'association pour ces mêmes travailleurs⁵⁷ avant de consacrer, avec de nombreuses limites cependant⁵⁸, le droit pour les travailleurs agricoles de négocier collectivement en vertu de l'article 2d) de la Charte Canadienne⁵⁹. La Cour définira plus tard le contenu de ce droit⁶⁰, qui reste encore interprété de manière très restrictive selon le Professeur de droit, George LeBel⁶¹.

Et c'est dans ce contexte que sont contestées les dispositions en vigueur au Québec qui, comme nous l'avons mentionné en introduction, privent de jure et de facto, l'immense majorité des travailleurs agricoles migrants des fermes maraichères du droit de syndiquer⁶². Deux avocats, Claude Mélançon et Guillaume Grenier⁶³, qui ont participé à cette bataille judiciaire ont résumé en 2015, les principaux enjeux et ils ont offert quelques pistes de solutions. Après avoir exposé les obstacles structurels et juridiques à la mobilisation collective des travailleurs agricoles⁶⁴ ainsi que les débats récents à la Cour suprême sur la portée du droit d'association, ils rappellent que selon les dispositions en vigueur au Québec, seules les fermes ayant au moins trois personnes « ordinairement et continuellement employées » peuvent déposer une demande d'accréditation syndicale. Le terme « continuellement » est majoritairement interprété comme signifiant « pendant toute l'année »⁶⁵. Plus précisément, le code du travail prive les travailleurs employés dans une ferme comptant moins de trois travailleurs permanents du droit de se syndiquer ; ce qui est le cas de la grande majorité des fermes maraichères⁶⁶, même si celles-ci emploient 100 ou 200 travailleurs saisonniers, six ou huit mois par an⁶⁷. Dans ce cadre, les travailleurs ont tout au plus le « droit » de parler à leurs employeurs et de leur envoyer une lettre pour leur faire part de leurs « observations », individuellement ou collectivement. Très concrètement, ils sont en particulier privés du droit de grève. Sans toutefois reconnaître un tel droit, la Commission des relations de travail déclare en 2010 l'exclusion des travailleurs agricoles du régime général de négociation collectif inopérante au motif, notamment, qu'elle est contraire à la liberté d'association garantit tant par l'article 2d) de la Charte canadienne que par l'article 3 de la Charte Québécoise⁶⁸.

Par la suite, les tribunaux québécois, après avoir souligné de nouveau la « vulnérabilité » des travailleurs saisonniers et la « responsabilité de l'État dans l'incapacité d'exercice du droit à la négociation collective »⁶⁹, ont jugé à plusieurs reprises que leur exclusion du régime général de négociation collective était

contraire à la liberté d'association (section 2 de la Charte canadienne et article 3 de la Charte Québécoise)⁷⁰.

En 2013, enjoint par la Cour supérieure de modifier la loi pour se conformer aux droits fondamentaux du Québec et du Canada, le gouvernement du Québec se devait donc de revoir ces dispositions. Toutefois davantage soucieux de protéger la « compétitivité » ou les marges de profits des entreprises agricoles (toujours présentées comme des « entreprises familiales »), que de promouvoir les droits fondamentaux du Québec et des travailleurs⁷¹, le gouvernement n'a fait qu'entériner le droit de parole et d'écriture collective des travailleurs, et encore, en précisant que ce droit devait être utilisé de manière raisonnable⁷².

Plus précisément, le gouvernement oblige désormais l'employeur à « donner à une association de salariés de l'exploitation agricole une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi de ses membres »⁷³. Il n'y a aucune obligation de représentativité pour cette « association » et l'employeur n'a d'autre obligation que d'écouter « de bonne foi » les éventuelles « observations » des travailleurs. Comme l'a déjà souligné la Commission des droits de la personne et de la jeunesse⁷⁴, ces « nouvelles » dispositions continuent d'être des violations flagrantes des normes internationales et des droits fondamentaux du Québec. On relèvera pour conclure sur ce point que les deux avocats, Claude Mélançon et Guillaume Grenier, offrent des pistes de réflexion pour tenter d'organiser collectivement les travailleurs agricoles. Après avoir rappelé que les producteurs/employeurs agricoles sont eux-mêmes organisés par secteur (notamment de production) et qu'il existe déjà au Québec des professions organisées par secteur d'activité (comme les artistes; ou encore sous une autre forme les travailleurs de la construction), ils proposent d'examiner la faisabilité d'un tel mode d'organisation pour les travailleurs agricoles saisonniers⁷⁵.

Les arguments économiques et politiques (« pénurie de main d'œuvre », « compétitivité », « spécifiquement économique et sociale de l'agriculture saisonnière ») mis de l'avant par les différentes parties prenantes au différend—le gouvernement, les associations d'exploitants agricoles et les organisations syndicales de travailleurs—seront l'objet l'année suivante, d'un article réalisé par deux professeurs de sociologie, Mathieu Arès et Yanick Noisieux⁷⁶. Ces derniers avaient d'ailleurs été amenés à présenter, à titre d'experts, une première étude lors des audiences devant la Commission des normes du travail, en 2010. Les auteurs contestent alors la validité de l'argument du gouvernement et des associations de fermiers selon lesquelles les fermes québécoises seraient en

péril si elles ne recrutait pas des travailleurs migrants ainsi que le lien postulé entre syndicalisation et perte de compétitivité⁷⁷. Ils contestent également l'argument selon lequel il y aurait une « pénurie de main d'œuvre » dans le secteur de l'horticulture. Ils dénoncent pour leur part les conditions de travail dans l'agriculture et le programme d'immigration qui permet « la mise à la disposition d'une main-d'œuvre au rabais, cantonnée à un segment bien précis sur les marchés périphériques du travail et caractérisée par une mobilité bridée, un accès limité aux régimes publics de protections sociales et à la syndicalisation »⁷⁸. Dans le même sens que l'analyse des deux sociologues, on peut également mentionner les conclusions d'un rapport réalisé par l'IRIS, dirigé par Laura Handal et publié en 2012, sur les causes et les répercussions de la migration temporaire⁷⁹.

En 2013, Emmanuelle Ostiguy aborde la question de la « pénurie de main d'œuvre » mais sous un angle original—et à notre connaissance encore très peu traité—en partant du point de vue des employeurs. Plus précisément, l'objectif « est de déterminer si l'embauche des TÉT est une stratégie de résilience organisationnelle, un moyen pour les entreprises de rebondir et de surmonter les problèmes de recrutement dans les secteurs saisonniers étudiés »⁸⁰. Si le postulat de départ, à savoir « la pénurie de main d'œuvre » que rencontrerait les employeurs nous semble contestable, cette recherche est précieuse en ce que l'auteure s'appuie notamment sur des entretiens réalisés auprès d'une vingtaine de chefs d'entreprises employant des travailleurs étrangers temporaires, dont quatre exploitants agricoles⁸¹. Ces témoignages permettent notamment de mieux saisir pour quelles raisons les employeurs préfèrent recourir aux travailleurs migrants qu'à des travailleurs locaux et, par voie de conséquence, de justement déconstruire le postulat d'une pénurie de main d'œuvre en tant que telle ; nous y reviendrons dans la partie suivante.

3.1.5 LE DÉVELOPPEMENT DES ÉTUDES DE TERRAIN

À partir de 2013, plusieurs études de terrain sont de nouveau réalisées. On peut tout d'abord mentionner l'imposant travail de Joanie Bellerose et Chayda Yorn⁸² qui restituent les données recueillies auprès de 200 travailleurs migrants temporaires et 179 employeurs. Cette étude quantitative, menée par un centre de recherche qui poursuit comme objectif de « prêter main-forte aux producteurs et aux entreprises agricoles et agroalimentaires » fournit d'importantes informations chiffrées sur les conditions de travail des travailleurs agricoles. On relèvera simplement ici qu'elle conclut, dans la lignée du rapport de la Commission des normes du travail que si les conditions de travail « sont relativement ardues en raison de la nature même du travail en agriculture », « il apparaît clairement que la majorité des employeurs agit en conformité avec les cadres existants et ils ne devraient pas être assimilés

aux exploiters que les titres de presse exposent; tristes cas qui sont toutefois bien réels »⁸³. À l'inverse, et la même année, Sophie Falciglia questionne dans son mémoire de maîtrise les conséquences du contrat de travail spécifique des travailleurs migrants. À l'aide d'une étude de terrain, elle dénonce alors un contrat de travail « porteur d'exclusion et d'inégalités » et qui « offre à l'État et aux fonctionnaires un contrôle considérable sur les conditions et de travail des migrants »⁸⁴.

En 2014 une équipe de chercheurs universitaires l'UQAM et de McGill, sous la direction de Sylvie Gravel de nouveau, mène l'une des plus vastes recherches sur le sujet et aborde des thématiques encore peu traitées au Québec. On peut notamment mentionner des travaux sur la protection de la santé des travailleurs agricoles⁸⁵, sur les coûts liés à l'embauche des travailleurs agricoles temporaires du point de vue des employeurs⁸⁶, une publication sur les rapports entre les travailleurs agricoles temporaires et les communautés rurales québécoises⁸⁷ ou encore une autre, dans la continuité des travaux d'Anne-Claire Gayet ou d'Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, sur les « transgressions aux droits fondamentaux dont les TÉT [travailleurs étrangers temporaires] peuvent être victimes », en vertu de la Charte québécoise des droits et libertés⁸⁸. En ce qui concerne les mesures de santé et sécurité auprès des travailleurs temporaires⁸⁹, l'étude réalisée dans les secteurs de l'horticulture, de la transformation alimentaire et autres secteurs non agricoles, relève une « réalité inquiétante » où les travailleurs temporaires « ne font pas suffisamment l'objet d'une attention particulière par les autorités de SST »⁹⁰. Elle relève toutefois que

« les pratiques préventives de SST sont inégales, allant des pires (résumé en espagnol des consignes inscrites dans le guide des employés) aux meilleures pratiques (vidéos, simulations, formations adaptées en espagnol, pictogrammes) incluant le compagnonnage avec un contremaître hispanophone ou bilingue »⁹¹.

Les principaux enjeux seraient notamment la manipulation des pesticides et les accidents routiers. L'étude constate « des améliorations intéressantes des pratiques de SST auprès des TÉT » mais recommande toutefois leur amélioration « notamment les formations sur les manipulations sécuritaires des pesticides, pratique qui devrait être imposée à toutes les entreprises, grandes et petites »⁹². Pour les chercheur.es l'« adaptation des mesures de protection de la SST est une obligation morale envers les TÉT qui font partie intégrante de l'économie québécoise »⁹³.

Sur les « coûts de l'embauche des travailleurs agricoles », ces mêmes chercheurs rapportent que les employeurs « estimaient en 2010 que le coût horaire de la prestation de travail des TET était de 2,50 \$ à 4,00 \$ supérieur à celui des travailleurs locaux », une fois les frais d'immigration et administratifs déduits⁹⁴. Certains employeurs justifient alors le recours aux travailleurs agricoles en raison d'un « savoir-faire inestimable qui va bien au-delà de ces coûts »⁹⁵. L'étude relève également que « les travailleurs locaux se satisfont d'une semaine régulière de travail sans heures supplémentaires, avec des congés la fin de semaine » alors qu'« [à] l'inverse, les TET veulent maximiser leurs heures de travail et, par le fait même, leurs revenus durant leur séjour »⁹⁶.

Sur les relations des travailleurs avec les communautés rurales, cette équipe de recherche relève des enjeux de « diversité » dans le milieu de travail et de « cohabitation résidentielle »⁹⁷. Concrètement, sur les relations de travail, l'étude constate que « les journaliers sont des TET et les contremaitres, des travailleurs locaux ». Aussi, et même si les auteurs rapportent que des chefs d'entreprises ont dû « rappeler aux travailleurs locaux journaliers que les TET sont des collègues et non des subalternes », les auteur.es estiment que « cette cohabitation semble fonctionner, bien qu'elle reproduise un rapport d'autorité entre « natifs » et « étrangers » »⁹⁸. Sur la « cohabitation résidentielle », les auteur.es relèvent que la plupart des travailleurs sont logés « dans des maisons de ferme loin les unes des autres, dans des rangs peu achalandés ». Parfois, des employeurs logent les travailleurs dans des collèges, « un « un arrangement commercial qui profitait aux deux parties, tout en préservant distinctes les zones résidentielles » ; dans d'autres cas des chambres ont été louées dans des résidences pour personnes âgées », une situation qui « a forcé la cohabitation entre les TET et des personnes âgées et a été une expérience heureuse aux yeux des employeurs concernés »⁹⁹. Les auteur.es concluent alors sur ce point que

« [c]ontrairement à la cohabitation des métiers, celle du logement amène son lot de contradictions le TET étant souvent contrôlé non seulement dans l'exécution de ses tâches au travail, mais aussi dans ses déplacements et ses activités en dehors des heures de travail. En fait, le TET sort du corridor de la cohabitation des métiers pour entrer dans celui de la résidence, où il n'est pas considéré comme un membre ordinaire de la communauté d'accueil »¹⁰⁰.

Les auteur.es invitent au « dialogue » et proposent un « modèle de gestion de la diversité », afin de « favoriser la cohabitation harmonieuse » et « de trouver un juste

équilibre dans une cohabitation de résidence et de métiers récente entre les TET, les travailleurs locaux, la direction des entreprises et les communautés d'accueil » ¹⁰¹. Enfin, dans le dernier article réalisé par l'équipe de recherche, les auteurs rappellent que les dispositions de la Charte québécoise des droits et libertés protègent également les travailleurs agricoles migrants et relèvent certaines pratiques des agences de recrutement ou des employeurs qui semblent contraires aux droits fondamentaux ¹⁰². Ils traitent notamment de la discrimination à l'embauche (de sexe, de l'âge ou de l'état civil), sans toutefois questionner la discrimination raciale. Ils abordent également les atteintes à l'intégrité physique des travailleurs (journées de travail de 60 à 90 heures; parfois sous 40° ou dans des chambres frigorifiques) et psychologiques (« principalement de la violence verbale »), les atteintes à la vie privée (interdiction de contacter des personnes extérieures à la ferme ou de se déplacer au village). Ils relèvent enfin des « transgressions » au droit de bénéficier de conditions de travail justes et raisonnables (peu de période de repos ou d'équipement de protection, logements surpeuplés).

Plus critiques et beaucoup moins optimistes sur le potentiel émancipateur du « dialogue » entre les « communautés », de la Charte québécoise et des programmes d'immigration temporaires en eux-mêmes, Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, chercheur.es à l'Université Laval, publient également en 2014 et 2015 les résultats d'une importante recherche de terrain réalisée à l'île d'Orléans. Ils dénoncent en particulier, le paternalisme des employeurs qui se manifeste quotidiennement par « l'enfermement », la « « captivité » de la main-d'œuvre, qui doit être disponible en tout temps » ¹⁰³, les menaces de sanctions, « la mise en compétition ouverte des travailleurs entre eux afin de stimuler la rapidité au travail », le contrôle des sorties, de la consommation d'alcool, leur « infantilisation ». L'article relève également que « l'accès aux soins de santé, s'il existe au niveau juridique, est limité dans la pratique » ¹⁰⁴, que ce soit le fait des travailleurs—qui souhaitent continuer à travailler—ou des employeurs, qui ne souhaitent pas déclarer ces accidents.

Aussi, sur les rapports entre les communautés rurales et les travailleurs agricoles temporaires, les deux mêmes auteur.es publient une recherche ¹⁰⁵ qui montre que si « les migrants sont perçus par les communautés locales comme une main-d'œuvre indispensable et essentielle, comme des travailleurs idéaux et de qualité supérieure aux autres travailleurs agricoles », cette « construction sociale de ces migrants relève d'un processus de racisation positive, de la différenciation culturelle ainsi que de l'exclusion sociale et spatiale » ¹⁰⁶. Plus précisément les auteur.es concluent que leurs « entretiens montrent comment la structure même des programmes s'adressant aux travailleurs temporaires étrangers fournit le cadre des représentations relatives

à ces travailleurs et permet de légitimer le peu de place que leur fait la société québécoise. En réalité, l'idée d'intégration est jugée non pertinente, et même non désirable, par les participants. Nos résultats donnent à croire que le succès ultime de ces programmes est d'amener les populations locales à devenir des acteurs qui s'approprient les « avantages » de l'exclusion au point de la mettre en œuvre, d'y participer activement et de ne pas la remettre en question. Quant à la précarité, elle est également jugée non pertinente, les relations paternalistes entretenues par les employeurs étant considérées comme garantes de la protection des travailleurs qu'ils engagent » ¹⁰⁷.

En 2015¹⁰⁸, Dalia Gesualdi-Fecteau, professeure au département des sciences juridiques de l'UQAM, publie une partie des résultats de sa thèse de doctorat sur l'accès aux droits des travailleurs agricoles migrants soumis au PTET¹⁰⁹. Après une analyse de 149 dossiers traités par la CNT et de 36 entretiens avec différents intervenants (gouvernementaux, patronaux et de travailleurs), elle relève d'importants obstacles à l'exercice des droits par les travailleurs agricoles et conclut, notamment, que ceux-ci font relativement peu valoir leurs droits ; elle relève alors que l'exercice des droits dépend en pratique, du soutien dont ils peuvent ou non, disposer.

Enfin, en 2016, deux nouvelles recherches de terrain sont réalisées. Tout d'abord, celle réalisée par Marie-France Labrecque, professeure d'anthropologie à l'université Laval, et qui aborde une question encore non traitée au Québec, à savoir les effets de cette migration temporaire dans les municipalités du Yucatan et sur les familles restées au Mexique¹¹⁰. L'un des apports majeurs de ce travail est notamment que l'auteure s'appuie sur une approche féministe et insiste sur les conséquences asymétriques, sur les hommes et leurs « conjointes », de ce type de migration. Ensuite, le mémoire de maîtrise de Jeanne Ollivier-Gobeil qui réalise une importante recherche historique sur l'« arsenal juridique »¹¹¹ qui participe à priver les travailleurs agricoles migrants des droits associés au salariat canonique¹¹². Aussi, à partir de la centaine de questionnaires administrés dans le cadre de cette recherche—elle montre et dénonce la permanence et la reconfiguration de ces formes de « travail non libre », ou de ce « salariat bridé » et leur illégalité au regard des normes internationales des droits humains.

3.2 DES CONSTATS ET DES « RECOMMANDATIONS » PARFOIS DIVERGENTS

Comme mentionné en introduction, ces différentes études s'entendent généralement pour dénoncer, ou s'inquiéter, du sort réservé aux travailleurs

migrants temporaires. Il nous semble cependant important de relever certaines divergences ou des nuances qui, concrètement, peuvent se traduire par des recommandations différentes.

3.2.1 SUR LES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

On commencera par rappeler rapidement les constats pour le moins divergents de certaines études sur les conditions de vie et de travail. Ainsi, et comme nous venons de le voir, l'étude réalisée par le Joanie Bellerose et Chayda Yorn conclut, dans la continuité des constats de la Commission des normes du travail¹¹³, qu'« il apparaît clairement que la majorité des employeurs agit en conformité avec les cadres existants et ils ne devraient pas être assimilés aux exploitants que les titres de presse exposent; tristes cas qui sont toutefois bien réels »¹¹⁴. À l'inverse de nombreuses recherches mettent en relief des violations répétitives, pour ne pas dire « systémiques », de la Charte Québécoise¹¹⁵, du droit du travail¹¹⁶, du droit au logement ou à la santé¹¹⁷.

3.2.2 SUR LA « PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE »

Une autre divergence importante, et sur laquelle il nous semble nécessaire de nous attarder, porte sur la question de la « pénurie de main d'œuvre »¹¹⁸. Ce point est crucial puisque c'est précisément ce postulat qui légitime, tant pour les différents paliers de gouvernement que pour les associations d'exploitants agricoles, le recours à des travailleurs migrants¹¹⁹.

On relèvera tout d'abord que cette approche marchande et utilitariste d'une main d'œuvre racisée et sexuée est très ouvertement assumée par les différents paliers de gouvernement en contraction ouverte avec une approche universaliste des droits humains et du droit du travail en particulier. Il n'est par exemple jamais officiellement expliqué, à notre connaissance, pour quelles raisons il faut que ces travailleurs soient des « hommes », « étrangers », « temporaires » ou « provisoires », privés du droit de citoyenneté. On soulignera ensuite et surtout que les chercheur.es ne se prononcent qu'exceptionnellement sur cet enjeu. La question de la « pénurie de main d'œuvre » relève peut être davantage du champ de la sociologie ou de l'économie ce qui pourrait participer à expliquer son occultation dans certains champs disciplinaires. Mais ce silence se traduit par une approche analytique potentiellement différente, quelle que soit la discipline et ces divergences méritent selon nous d'être relevées.

En effet, si l'on questionne d'entrée ce postulat, c'est tout à la fois le droit du travail agricole comme les programmes d'immigration en eux-mêmes, qu'il s'agit de

questionner et de remettre en cause. Plus précisément, dans cette perspective, les travaux questionnent en premier lieu le droit en vigueur (en matière de temps de travail, de salaire, de dépendance, d'isolement, de privation de droits etc.). En ce sens, pour Mathieu Arès et Yanick Noiseux par exemple, « le secteur agricole ne fait pas tant face à une pénurie de main-d'œuvre, mais plutôt à un phénomène de rareté »¹²⁰, en raison des conditions de travail dans le secteur agricole. Les auteurs centrent alors leur analyse sur l'urgence de syndiquer ces travailleurs, « isolés » et « vulnérables » pour reprendre les termes de la jurisprudence à leur sujet¹²¹. En second lieu, il s'agit également, et d'autre part de dénoncer un cadre juridique qui participe à construire des travailleurs d'exception, en ce sens qu'ils sont légalement soumis à des conditions de travail « exceptionnelles ». Et dans cette perspective il s'agit également d'analyser et de dénoncer ces programmes qui légalisent des conditions de travail contraires aux normes internationales—et minimales—du droit du travail et qui organisent une division du travail internationale, raciale et sexuelle dans le secteur agricole¹²².

En revanche, si l'on admet—implicitement ou explicitement—qu'il y a une pénurie de main d'œuvre, c'est davantage « l'intégrité » des programmes d'immigration qu'il s'agit le plus souvent de garantir ou de promouvoir. Les travaux cherchent alors à améliorer les programmes, à s'assurer que les droits des travailleurs soient mieux respectés, à renforcer le « dialogue » entre les travailleurs migrants et les communauté « d'accueil », à mettre en place des mécanismes juridiques leur permettant de faire valoir leurs droits, ou encore à montrer le « potentiel » de cette main d'œuvre pour les employeurs. À titre d'exemple, le travail d'Emmanuelle Ostiguy est notamment de montrer comment ces programmes d'immigration permettent aux « entreprises de rebondir et de surmonter les problèmes de recrutement dans les secteurs saisonniers étudiés »¹²³.

Or précisément, l'importante recherche réalisée par cette auteure permet de déconstruire, au moins en partie, le postulat d'une « pénurie de main d'œuvre ». Les précieux entretiens réalisés par l'auteure et son équipe de recherche auprès des employeurs de travailleurs temporaires, révèlent combien, selon nous, l'enjeu n'est pas tant un manque de force de travail, que la « nécessité » pour les employeurs de disposer de travailleurs et de travailleuses « exceptionnels », prêt à accepter les conditions de travail que refusent des travailleurs qui disposent d'un minimum de choix et droits sociaux mais également d'avoir à disposition des travailleurs qui soient « toujours disponibles », « beau temps, mauvais temps ». Et pour illustrer cette idée, nous nous appuierons précisément ici sur les extraits d'entretiens publiés par Emmanuelle Ostiguy dans son travail de maîtrise.

Ainsi quand l'auteure demande aux employeurs pour quelles raisons ils recourent à des travailleurs migrants temporaires, ils évoquent le plus souvent la difficulté à trouver des travailleurs sur le marché du travail québécois en raison des caractéristiques du travail saisonnier : son caractère extrêmement physique, les risques pour la santé, les horaires flexibles, la faiblesse des salaires¹²⁴. Il est cependant exceptionnel qu'ils insistent sur la nécessité de réduire le temps de travail, d'améliorer la protection sanitaire des travailleurs, d'augmenter les salaires, de majorer les heures supplémentaires, de renforcer le régime d'assurance emploi, d'organiser une meilleure division du travail agricole ou encore de syndiquer les travailleurs.

En revanche, les employeurs développent dans le même temps un discours naturalisant, voir raciste, où les « travailleurs québécois » et « travailleurs migrants » sont opposés en tant que tels. Ils insistent alors sur le « manque de loyauté », de « fiabilité », de « motivation » des travailleurs locaux, qui préfèrent toucher le chômage que travailler qui ne seraient jamais ou moins « disponibles »¹²⁵, qui préfèrent les emplois à l'année, qui revendiquent davantage, qui quittent leur travail dès qu'ils trouvent un autre emploi, qui ont des problèmes de « comportement », de drogue, d'alcool ou encore conjugaux¹²⁶. Comme le résume l'auteure, « [l]es participants à l'étude ont tous abordé comme principal facteur aggravant l'attitude et les comportements des travailleurs locaux, qui s'expriment par leur manque de loyauté, la présence fréquente de dépendance à la drogue ou à l'alcool, l'absentéisme et les retards au travail, des problèmes qui se traduisent par un haut taux de roulement »¹²⁷.

Et en contrepoint, les employeurs soulignent les qualités intrinsèques des travailleurs migrants, ou plus précisément de certains d'entre eux. À titre d'exemple,

« [l]es gens de l'île Maurice ont un tempérament très proche de celui des Québécois, j'en ai beaucoup qui s'absentent au travail. Beaucoup qui sont malades pour tout et rien, une douleur veut dire accident de travail... Alors, on a décidé de se retourner vers des TÉT originaires des Philippines. Ils n'ont pas nécessairement la langue française, mais ils se débrouillent très bien »¹²⁸.

Dans le même temps, les « autres » travailleurs migrants temporaires, notamment ceux qui n'ont pas le français comme langue maternelle, sont présentés comme « très fiables, très contents d'aller à l'ouvrage, ils prennent une fierté à exécuter leurs tâches », leur « grande disponibilité », leur « habilité » et leur « volonté »¹²⁹ — même « si le sentiment d'urgence n'existe pas chez les mexicains » qui ne comprennent

pas ce qu'est un rush de travail ». Les employeurs relèvent également qu'ils sont « infatigables », qu'ils ne se plaignent jamais au point qu'il faut les contraindre pour faire des pauses ou les emmener à l'hôpital¹³⁰. Certains soulignent alors que l'embauche des TET « motive », « dynamise les équipes » de travailleurs, y compris les « locaux ». Ils mettent enfin de l'avant le fait qu'ils peuvent loger plusieurs travailleurs dans un même logement, qu'occuperait une famille entière d'un travailleur local¹³¹. La « valeur » des travailleurs migrants est telle, que certains employeurs se déclarent prêts à payer des billets d'avion en première classe pour les faire venir, même si, toujours selon les employeurs ils « coûtent plus chers » par heure de travail (en comptant les frais « d'agence », de permis, administratifs, d'avion, de logement etc.) que des « travailleurs locaux »¹³².

Alors, si l'on refuse l'idée que les « mexicains » ou les « guatémaltèques » ont des qualités morales ou physiques intrinsèques « supérieures » ou « différentes », qui seraient propres à certaines « nationalités » ou « race de travailleurs », on voit bien derrière ce discours que ce que recherchent les employeurs ce sont des travailleurs « disponibles »¹³³ et prêts à accepter, sans trop se plaindre, des conditions de vie, de logement et de travail que refusent des travailleurs « libres » de choisir leur emploi, de se déplacer, de se loger, de vivre en famille et qui ont le droit au chômage. Car de fait, comme ailleurs, aux États-Unis par exemple, les travailleurs « libres » quittent dès qu'ils le peuvent les dures conditions de travail dans le secteur agricole, au point que certains auteurs parlent de « précarité en crise »¹³⁴.

En d'autres termes, les travailleurs protégés par le droit du travail, le droit social et la citoyenneté canadienne acceptent beaucoup plus difficilement les conditions de travail dans l'agriculture saisonnière. Il ne s'agit plus dès lors d'un problème de pénurie de main d'œuvre en tant que tel mais bien de droit du travail dans l'agriculture saisonnière, de droit de l'immigration et de respect des droits fondamentaux pour tous et toutes¹³⁵, et tant que ces programmes privent les travailleurs du droit de se déplacer librement sur le marché du travail québécois, de se syndiquer, de percevoir des prestations d'assurance-emploi, d'accéder à la résidence permanente, de bénéficier — comme tous les autres travailleurs — d'une majoration tarifaire pour les heures supplémentaires, il nous semble difficile d'assurer l'« intégrité » de ces programmes ou de mettre en place un régime « équitable » entre travailleurs migrants et québécois.

3.2.3 SUR L'ACCÈS AUX SERVICES PUBLICS : LE CAS DES SOINS DE SANTÉ

On note également d'autres divergences au sein de la doctrine, plus nuancées cependant, en ce qui concerne l'accès au soin de santé. L'étude réalisée en 2009 par un Centre de santé et de services sociaux (CSSS) conclut qu'il y a « une piètre et très imprévisible qualité de prestations offertes à cette catégorie de travailleurs »¹³⁶. Les chercheurs de l'UQAM et de McGill nuancent quant à eux ce constat en 2014 et constatent pour leur part des « pratiques inégales » en soulignant que « les petites entreprises de l'échantillon contraintes à des normes de sécurité ou d'hygiène prescrites par leurs secteurs d'activité ont fait des investissements remarquables (vidéos, simulations, formations adaptées en espagnol, pictogrammes) afin que les TÉT acquièrent les mêmes compétences que tous les travailleurs du secteur »¹³⁷.

Les recommandations en matière de prévention, sans être nécessairement contradictoires, ne sont alors pas tout à fait les mêmes. Dans le premier cas, les chercheurs mettent l'accent sur le manque de ressources et recommandent notamment—mais en premier lieu—de diminuer les heures de travail, d'offrir des trousseaux de premiers soins et de mettre en place des services publics réellement accessibles aux travailleurs ; dans le second cas, « les pratiques préventives exemplaires » identifiées sont principalement centrées sur la formation et l'information des travailleurs. Il s'agit « d'enseigner les consignes de sécurité en espagnol aux contremaîtres »¹³⁸, de faire un montage vidéo, développer un système de pictogramme des consignes de sécurité, des pictogrammes des consignes de sécurité, de prévoir une période d'initiation à la manipulation des outils et des produits dangereux, recruter des inspecteurs, et « inciter les milieux d'accueil, les villages et communautés, à mettre à la disposition des travailleurs des parrains qui pourraient veiller à ce qu'ils puissent exercer leurs de SST en toute légitimité »¹³⁹. Ainsi, les uns préconisent d'abord la réduction du temps du travail et de s'assurer que les travailleurs aient accès à des services de soin de santé efficaces et de qualité, les autres misent en premier lieu sur la formation et l'information des travailleurs. Encore une fois, les stratégies ne sont certes pas nécessairement contradictoires mais on relèvera que dans le premier cas le coût des démarches aient mis à la charge des employeurs et l'État (ou les municipalités)—qui doivent réduire le temps de travail de leurs employés par exemple et mettre en place des services de santé réellement accessibles—tandis que dans l'autre, il appartient en premier lieu aux travailleurs de s'informer et de se former.

3.2.4 SUR LES « RAPPORTS » OU LA « COHABITATION » ENTRE TRAVAILLEURS MIGRANTS ET « COMMUNAUTÉS LOCALES »

Enfin, dernier exemple de « nuances » ou d'interprétations divergentes, on peut renvoyer aux études centrées sur les rapports, ou la « cohabitation », entre les travailleurs migrants et les travailleurs ou résidents québécois. Ces travaux dressent parfois des constats distincts, qui débouchent également sur des revendications différentes. Ainsi, l'étude réalisée par des chercheur.es de l'UQAM et de McGill en 2015, estime que « l'équilibre dans la cohabitation des métiers s'est peu à peu transformé en un rapport hiérarchisé où la très grande majorité des journaliers sont des TET [travailleurs étrangers temporaires] et les contremaitres, des travailleurs locaux ». Les auteur.es relèvent alors que « [c]ette cohabitation semble fonctionner, bien qu'elle reproduise un rapport d'autorité entre « natifs » et « étrangers »¹⁴⁰. Les chercheurs constatent cependant des « contradictions » en ce qui concerne la « cohabitation résidentielle », quand le « TET sort du corridor de la cohabitation des métiers pour entrer dans celui de la résidence, où il n'est pas considéré comme un membre ordinaire de la communauté d'accueil ». Ils invitent alors au « dialogue » et proposent un « modèle de gestion de la diversité » afin de « favoriser la cohabitation harmonieuse »¹⁴¹. Plus critique, Adelle Blackett dénonce quant à elle cette hiérarchisation entre travailleurs et le racisme dans les exploitations agricoles¹⁴² tandis que Danièle Bélanger et Guillermo Candiz parlent d'invisibilisation et d'exclusion des travailleurs migrants dans les communautés rurales. Et pour ces derniers auteur.es, cette exclusion reposerait notamment sur un processus de « racisation positive »¹⁴³. Ils invitent alors davantage à questionner les programmes d'immigration en eux-mêmes, qu'au dialogue en tant que tel, en concluant que « le succès ultime de ces programmes est d'amener les populations locales à devenir des acteurs qui s'approprient les « avantages » de l'exclusion au point de la mettre en œuvre, d'y participer activement et de ne pas la remettre en question »¹⁴⁴.

- 1 Pour un historique des différents programmes adoptés par le Canada et le Québec nous renvoyons aux travaux de Vic Satzewich : Vic Satzewich, « Rethinking Post-1945 Migration to Canada: Towards a Political Economy of Labour Migration » (1990) 28:3 *International Migration* 327 ; Vic Satzewich, *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*, London, Routledge, 1991. Voir également Jeanne Ollivier-Gobeil, *Les nouvelles formes de servitude et le rôle du droit : le cas de la privation de mobilité des travailleurs agricoles migrants au Canada*, mémoire de maîtrise en droit international, Université du Québec à Montréal, 2016 [non publié].
- 2 Mathieu Arès et Yanick Noiseux, « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: Du débat en cour au débat de société » (2014) 49 *Revue Interventions économiques* 1 à la p 12.
- 3 Emploi et développement social Canada, « Statistiques sur les études d'impact sur le marché du travail 2008-2015 » (27 novembre 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/rapports/travailleurs_etrangers/2014/statistiques_annuelles_eimt/agricoles.page#qc>.
- 4 FERME, Le recrutement de la main d'œuvre étrangère : Tout le monde y gagne, en ligne : <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Regions/Montreal-egie-Ouest/Journees_horticoles_2014/3_decembre/Main_doeuvre/9h00_b_embauche_NPouliot_DHamel.pdf>.
- 5 Bulletin UPA, Novembre 2014, en ligne : <http://www.ptet.upa.qc.ca/ScriptorBD/publication/994290/TET_Bulletin-Nov2014.pdf>.
- 6 Vic Satzewich, *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*, London, Routledge, 1991.
- 7 Janet McLaughlin et Jenna Hennebray, « Pathways to Precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences for Migrant Farmworkers in Canada » dans Luin Goldring et Patricia Landolt, dir, *Producing and Negotiating non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013
- 8 Leigh Binford, *Tomorrow We're All Going to the Harvest: Temporary Foreign Worker Programs and Neoliberal Political Economy*, Austin, University of Texas Press, 2013.
- 9 Fay Faraday, *Canada's Choice: Decent Work or Entrenched Exploitation for Canada's Migrant Workers Full Report*, Metcalf Foundation, 2016.
- 10 Judy Fudge, « Precarious migrant status and precarious employment: The paradox of International Rights for Migrant Workers » (2012) 34 *Comp Lab L & Pol'y J* 95 ; Judy Fudge et Fiona MacPhail, « The Temporary Foreign Worker Program in Canada : Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor » (2009) 31 : 5 *Comp Lab L & Pol'y J* 101.
- 11 Delphine Nakache, « Provincial and Territorial Nominee Programs : An Avenue to Permanent Residency for Low-Skilled Migrant Workers in Canada ? » dans Patti Lenard et Christine Straehle, dir, *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2012, 158 ; Delphine Nakache and Paula J. Kinoshita, *The Canadian Temporary Foreign Worker Program : Do Short-Term Economic Needs Prevail Over Human Rights Concerns ?*, IRPP Study, no 5, 2010.
- 12 Voir en particulier les rapports annuels sur le site des TUAC : TUAC, « Médias et nouvelles » (29 novembre 2016), en ligne : <http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=category&id=156&Itemid=98&lang=fr>.
- 13 Pour un résumé des principales recommandations voir L'Institut Nord-Sud, *Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs agricoles du Canada*, 2006, en ligne : <<http://www.nsi-ins.ca/wp-content/uploads/2012/10/2006-Migrant-Workers-in-Canada-A-review-of-the-Canadian-Seasonal-Agricultural-Workers-Program-FR.pdf>>.
- 14 Voir en particulier les travaux de Fay Faraday, notamment Fay Faraday, *Canada's Choice: Decent Work or Entrenched Exploitation for Canada's Migrant Workers Full Report*, Metcalf Foundation, 2016 ; Fay Faraday, *Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity*, Metcalf Foundation, 2012.
- 15 Vic Satzewich, *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945*, London, Routledge, 1991 ; Kerry Preibisch et Leigh Binford, « Interrogating Racialized Global Labour Supply: An Exploration of the Racial/National Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada » (2007) 44:1 *Revue canadienne de sociologie* 5.
- 16 Kerry L. Preibisch et Evelyn Encalada Grez, « The Other Side of el Otro Lado: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian » (2010) 35:2 *Signs* 289 ; Janet McLaughlin, *Gender, Health and Mobility: Health Concerns of Women Migrant Farm Workers in Canada*, *Health Studies*, Paper 1, 2008, en ligne : <http://scholars.wlu.ca/cgi/view-content.cgi?article=1000&context=brantford_hs>.
- 17 Tanya Basok, *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Montréal, McGill-Queens University Press, 2002.
- 18 Tanya Basok et E Carasco, « Advancing the Rights of Non-citizens in Canada: A Human Rights Approach to Migrant Rights » (2010) 32:2 *Human Rights Quarterly* 342 ; Tanya Basok, « Counter-Hegemonic Human Rights Discourses and Migrant Rights Activism in the U.S. and Canada » (2009) 50:2 *International Journal of Comparative Sociology* 179.

- 19 Voir en particulier les travaux de Judy Fudge sur le sujet : Judy Fudge et Fiona MacPhail, «The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor» (2009) 31:1 Comp Lab L & Pol'y J 5.
- 20 Voir notamment les travaux de Janet McLaughlin, Jenna Hennebry et Ted Haines : Janet McLaughlin, Jenna Hennebry et Ted Haines, « Paper versus Practice : Occupational Health and Safety Protections and Realities for Temporary Foreign Agricultural Workers in Ontario » (2014) 16:2 Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé 1 ; voir aussi Tanya Basok, Alan Hall, et Eloy Rivas, « Claiming Rights to Workplace Safety: Latin American Immigrant Workers in Southwestern Ontario » (2014) 46:3 Canadian Ethnic Studies 35 ; Kerry Preibisch et Jenna Hennebry, « Temporary migration, chronic effects: the health of international migrant workers in Canada » (2011) Canadian Medical Association Journal 1 ; Eric Tucker, « Will the Vicious Circle of Precariousness Be Unbroken ? The Exclusion of Ontario Farm Workers from the Occupational Health and Safety Act » dans Leah Vosko, dir, Precarious Employment : Understanding Labour Market Insecurity in Canada. Montréal, Kingston, McGill-Queen's University Press, 2006, 256.
- 21 Jenna Hennebry, « Falling through the cracks? Migrant workers and the Global Social Protection Floor » (2014) 14:3 Global Social Policy 369.
- 22 Tanya Basok et Ana López-Sala, « Rights and Restrictions: Temporary Agricultural Migrants and Trade Unions' Activism in Canada and Spain » (2016) 17 Journal of International Migration and Integration 1271 ; Leigh Binford, Tomorrow We're All Going to the Harvest: Temporary Foreign Worker Programs and Neoliberal Political Economy, University of Texas Press, 2013.
- 23 Patricia Tomic, Ricardo Trumper et Luis L.M. Aguiar, «Housing Regulations and the Living Conditions of Mexican Migrant Workers in the Okanagan Valley, British Columbia » (2010) Canadian Issues-Special issue on Foreign Workers 78.
- 24 Vic Satzewich, « Business or Bureaucratic Dominance in Immigration Policymaking in Canada: Why was Mexico Added to the Caribbean Agricultural Workers Program in 1974? » (2007) 8:3 Journal of International Migration and Integration 255.
- 25 Outre les travaux de Delphine Nakache, on peut renvoyer aux suivants : Kerry Preibisch, « Pick-Your-Own Labor: Migrant workers and flexibility in Canadian agriculture » (2010) 44:2 International Migration Review 404 ; Jenna Hennebry et Kerry Preibisch « A model for managed migration? Re-examining best practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program, International Migration » (2012) 50 International Migration 19 ; Leah F Vosko, « Out of the Shadows? The Non-Binding Multilateral Framework on Migration » (2006) dans Guy Davidov et Brian Langille, dir, The Idea of Labour Law, Oxford, Oxford University Press, 2011, 365 à la p 365.
- 26 Tanya Basok, Danièle Bélanger, Martha Luz Rojas Wiesner et Guillermo Candiz, Rethinking Transit Migration: Precarity, Mobility, and Self-Making in Mexico, Palgrave Macmillan Press, 2015 ; Jenna L. Hennebry, « Transnational Precarity: Women's Migration Work and Mexican Seasonal Agricultural Migration to Canada » (2014) 44 : 3 International Journal of Sociology 42.
- 27 Karla Nievas, « The Economic Effects of the SAWP on the Canadian Agricultural Industry », Canadian Issues / Thèmes canadiens, 2010 à la p 112.
- 28 Patricia Tomic et Ricardo Trumper, «Methodological Challenges when Researching in Hostile Environments: The SAWP in the Okanagan Valley » dans Luis L.M. Aguiar et Christopher Schneider, dir, Researching Amongst Elites: Challenges and Opportunities in Studying Up, Surrey, Ashgate, 2012, 233.
- 29 Paul John Moran et Gilles Trudeau, « Le salariat agricole au Québec » (1991) 46 : 1 Relations industrielles / Industrial Relations 159 ; Michèle Rivet, «Le travailleur étranger au Canada: à l'avant-poste de la précarité?» (1998) 43:4 RD McGill 181.
- 30 Isabelle Mimeault et Myriam Simard, « Exclusions Légales Et Sociales Des Travailleurs Agricoles Saisonniers Véhiculés Quotidiennement Au Québec » (1999) 54 : 2 Relations Industrielles / Industrial Relations 388 ; Paul John Moran et Gilles Trudeau, « Le salariat agricole au Québec » (1991) 46 : 1 Relations industrielles / Industrial Relations 159.
- 31 Jean-Charles Gagné, « Les salariés agricoles : des laissés pour compte » (1991) La Terre de Chez nous, 7-14 février, 23 ; Paul John Moran et Gilles Trudeau, « Le salariat agricole au Québec » (1991) 46 : 1 Relations industrielles / Industrial Relations 159.
- 32 Isabelle Mimeault et Myriam Simard, « Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec » (1999) 54 : 2 Relations industrielles 388 à la p 396.

- 33 « Yet, the decision is shocking for how much it does not address, and for the window that it provides onto how conditions that deny the most basic social and economic rights in Canada can fall through the cracks of the very legal mechanisms set up to eradicate inequalities » dans Adelle Blackett, « Situated Reflections on International Labour Law, Capabilities, and Decent Work: The Case of Centre Maraîcher Eugène Guinois » (2007) *Revue Québécoise de Droit International* 223 à la p 235.
- 34 Karen Bronsard, *Main-d'œuvre mexicaine sur les terres agricoles québécoises: entre mythe et réalité, mémoire de maîtrise en droit*, Université Laval, 2007 [non publiée].
- 35 Ibid.
- 36 Sylvie Gravel, Jean-Marc Brodeur, François Champagne, Katherine Lippel, Bilkis Vissandjée, « Incompréhension des travailleurs immigrants victimes de lésions professionnelles de leurs difficultés d'accéder à l'indemnisation » (2007) 131 :2 *Migration et santé* 11.
- 37 Sylvie Gravel, Jacques Rhéaume et Gabrielle Legendre, « Les inégalités sociales de santé des travailleurs immigrés au Québec victimes de lésions professionnelles » (2012) 28 :2 *Revue Européenne des Migrations Internationales* 57.
- 38 Maxime Amar, Geneviève Roberge, Andrée LaRue, Lucie Gélneau et Yvan Leanza, *Rapport de recherche-évaluation: les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'Île d'Orléans*, Centre de santé et services sociaux de la Vieille-Capitale, 2009, en ligne : <<http://www.cssvc.qc.ca/telechargement.php?id=655>> à la p 52.
- 39 Ibid.
- 40 Commission des normes du travail, *Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers—Bilan d'une première expérience*, Publication du Québec, 2009, en ligne : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire_du_bilan_d_intervention_aupres_des_travailleurs_migrants.pdf>.
- 41 Ibid.
- 42 Dalia Gesualdi-Fecteau, « Les droits au travail des travailleurs étrangers temporaires "peu spécialisés" : (petit) voyage à l'interface du droit du travail et du droit de l'immigration » dans *Redéfinir la gouvernance publique. Actes de la XXe Conférence des juristes de l'État*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013, 219.
- 43 Ce projet est intitulé « Travailleurs migrants temporaires : Cadres macro-économique et normatif de l'admission et de l'insertion de travailleurs sous permis temporaire au Canada—Québec, Alberta, Ontario », et est co-dirigé par Denise Helly et Nong Zhu, tous deux chercheurs de l'INRS à Montréal.
- 44 Delphine Nakache et Paula J. Kinoshita, « The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Do Short-Term Economic Needs Prevail over Human Rights Concerns? » (2010) 5 *Institut de recherche en politiques publiques* 1 ; Delphine Nakache, « Temporary foreign workers and provincial nominee programs », dans *Temporary Work in Canada*, édité par Patti Tamara Lenard et Christine Straehle, McGill/Queens University Press, Montréal, Canada (accepté pour publication) ; France Houle, Marilyn Emery et Anne-Claire Gayet, « L'accès au statut de résident permanent pour les travailleurs temporaires œuvrant sur le territoire québécois » (2011) 62 *University of New Brunswick Law Journal* 87.
- 45 Anne-Claire Gayet, « La conformité des conditions de travail des travailleurs agricoles migrants au Québec avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne interprété à la lumière du droit international » (2010) 23 : 2 *Revue québécoise de droit international* 125.
- 46 Qui constatait « l'existence d'une situation de discrimination et de harcèlement fondée sur la race, la couleur et l'origine ethnique » Lumène c Centre maraîcher Eugène Guinois Jr inc, 2005 CanLII 11754 au para 229.
- 47 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Me Marie Carpentier, 2011.
- 48 France Houle, Marilyn Emery et Anne-Claire Gayet, « L'accès au statut de résident permanent pour les travailleurs temporaires œuvrant sur le territoire québécois » (2011) 62 *University of New Brunswick Law Journal* 87.
- 49 Delphine Nakache, « Provincial and Territorial Nominee Programs : An Avenue to Permanent Residency for Low-Skilled Migrant Workers in Canada ? » dans Lenard, Patti et Christine Straehle, dir, *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2012, 158.
- 50 Delphine Nakache et Leanne Dixon-Perera, *Temporary or Transitional? Migrant Workers' Experiences with Permanent Residence in Canada*, Institute for Research on Public Policy, no 55, 2015, en ligne : <<http://irpp.org/research-studies/study-no55/>>.
- 51 Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26.2 *Revue québécoise de droit international* 163.
- 52 Elsa Galerland et Martin Gallié, « L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre » (2014) 51 *Revue Interventions économiques* 1.

- 53** Jill Hanley et al, « 'Good Enough to work? Good Enough to Stay!' Organizing among Temporary Foreign Workers » dans Lenard, Patti et Christine Straehle, dir, *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2012, 245.
- 54** Elle insiste notamment sur la nécessité de créer des liens de solidarité internationale entre les syndicats locaux et d'origine des travailleurs agricoles afin de favoriser la syndicalisation. Anaïd Ortiz, *Los Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos y Guatemaltecos en Quebec y la Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación*, mémoire de maîtrise, Universidad Autónoma de México, 2014 [non publié].
- 55** Urwana Coiquaud, « La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et défis contemporains » (2011) 66 :4 *Relations industrielles* 631 ; voir également sur ce sujet, Nancy Ménard-Cheng, « Commentaire sur la décision L'Écuyer c. Côté—Travailleurs saisonniers : récoltera-t-on ce qu'on sème ? », *Bulletin en ressources humaines*, mai 2013 ; Julie Bourgault, « L'arrêt Fraser : un recul pour les droits des syndiqués ? », *Barreau du Québec—Service de la formation continue, Développements récents en droit du travail* (2012).
- 56** « Les travailleurs agricoles n'ont ni pouvoir politique, ni ressources pour se regrouper sans la protection de l'État, et ils sont vulnérables face aux représailles patronales; [...] les travailleurs agricoles [...] sont mal rémunérés, ils ont des conditions de travail difficiles, une formation et une instruction limitées, un statut peu élevé et une mobilité d'emploi restreinte » *Dunmore c Ontario* (Procureur général), [2001] 3 RCS 1016 au para 41, juge Bastarache.
- 57** « [...] au minimum, doit être reconnu aux travailleurs agricoles le droit de se syndiquer prévu à l'art. 5 de la LRT [Loi sur les relations de travail], avec les garanties jugées essentielles à son exercice véritable, comme la liberté de se réunir, de participer aux activités légitimes de l'association et de présenter des revendications, et la protection de l'exercice de ces libertés contre l'ingérence, les menaces et la discrimination ». *Dunmore c Ontario* (Procureur général), [2001] 3 RCS 1016 au para 67, juge Bastarache.
- 58** « Un droit de portée restreinte toutefois, puisqu'il ne garantit ni l'atteinte de résultats ni le droit de revendiquer un modèle particulier de relations du travail ou de négociation, mais il vient protéger le processus. Par conséquent, le pouvoir judiciaire laisse au législateur la latitude de créer des régimes ad hoc de représentation, pourvu qu'ils comportent certains éléments de base. Et ce droit, attribué aux syndiqués, devrait s'étendre aux non-salariés (Brunelle, 2009 : 250-251). La Cour semble ainsi paver la voie d'une meilleure accessibilité à la représentation des travailleurs précaires ». Christian Brunelle « La liberté d'association se porte mieux : un commentaire de l'arrêt *Health Services* », *Conférence des juristes de l'État—Actes de la XVIII^e Conférence, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009, 237*, cité dans Urwana Coiquaud, « La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et défis contemporains » (2011) 66 :4 *Relations industrielles* 631 à la p 639.
- 59** *Health Services and Support—Facilities Subsector Bargaining Assn c Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27, [2007] 2 RCS 391.
- 60** « c'est-à-dire le droit à un processus qui permet aux employés de formuler des observations et d'obtenir leur examen de bonne foi par l'employeur, qui doit en outre participer à un dialogue véritable à leur sujet ». *Ontario* (Procureur général) c *Fraser*, 2011 CSC 20 (CanLII) au para 54.
- 61** George LeBel, « Jugement Fraser : un recul pour les travailleurs », *Ligue des droits et libertés*, printemps 2011, en ligne : <<http://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/bulletin-printemps2011.pdf>>.
- 62** L'article 21, alinéa 5 du Code du travail : « Les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés aux fins de la présente section, à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre minimal de trois ». Code du travail, RLRQ 1964, c C-27, art 21.
- 63** Claude Melançon et Guillaume Grenier, « Migrant Agricultural Workers and Labour Relations in Québec », *Conference on temporary migrant workers: Labour Rights and Organizing Strategies*, 2015, en ligne : <<http://mcgradylaw.ca/pdfs/Conference%20on%20Temporary%20Migrant%20Workers.pdf>>.
- 64** Parmi ceux-ci, les auteurs traitent notamment : du visa temporaire, assignation à un employeur, obligation de vivre chez l'employeur, absence de garantie concernant la saison suivante, la peur des représailles, la compétition entre les États du Sud pour « fournir » de la main d'œuvre, l'absence de protection sociale.
- 65** *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c La Légumière Y C inc*, 2007 QCCRT 467 (CanLII) au para 203.
- 66** Les fermes maraîchères, si elles font appel à de nombreux travailleurs migrants du printemps à l'automne, n'emploient pas trois personnes à l'hiver puisque la production est suspendue. Elles n'ont donc pas trois personnes « continuellement » employées et la grande majorité des travailleurs migrants ne peuvent pas se syndiquer. Voir par exemple les refus d'accréditation des fermes *Les Fermes Hotte & Wan Winden inc.* et de la *Légumière Y.C. inc.* dans : *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c La Légumière Y C inc*, 2007 QCCRT 467 (CanLII).
- 67** Aussi, pour éviter toute syndicalisation dans des exploitations agricoles qui disposent par exemple d'une usine d'emballage par exemple, et qui peuvent fonctionner à l'année avec plus de trois travailleurs, les dirigeants tentent de dissocier statutairement les deux activités (agricole/ emballage); pratique qui sera notamment dénoncée dans *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (FTQ) c Produits Vegkiss inc*, 2015 QCCRT 417 (CanLII).

- 68 Au motif, notamment qu' « [e]n l'absence de tout autre régime pouvant permettre d'atteindre les mêmes fins, l'exclusion du régime général prévue au Code empêche les travailleurs saisonniers exclus d'['influer] véritablement sur leurs conditions de travail. L'État contribue ainsi à ce que soit niée à ce groupe de personnes la plénitude des avantages qui découlent de la liberté d'association qui est constitutionnellement garantie à leur égard ». Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et L'Écuyer, AZ-50627411, [2010] RJDT 620 (CRT) au para 308.
- 69 Ibid. Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et L'Écuyer, AZ-50627411, [2010] RJDT 620 (CRT).
- 70 Sans toutefois reconnaître l'urgence d'accorder le droit de grève à ces travailleurs et le caractère discriminatoire de cette exclusion à l'égard des travailleurs migrants, la Cour supérieure a tenu à souligner l'importance d'accorder aux travailleurs une régimes de négociation collective qui leur permette—tant bien que mal—de faire valoir leurs droits collectivement. Para.120 et 125. L'Écuyer c. Côté, 2013 QCCS 973
- 71 Voir par exemple les développements du ministre du travail responsable à l'époque, Sam Hamad, lors des débats parlementaires. Québec, Assemblée nationale, Journal des débats, 41e lég, 1ère sess, vol 44 no 7 (20 mai 2014).
- 72 La loi prévoit, pour apprécier le moment d'« une occasion raisonnable », qu'il sera tenu compte des « préoccupations qui peuvent survenir pendant la gestion d'une exploitation agricole, notamment les dates de plantation et de récolte, les conditions atmosphériques, la santé et la sécurité des animaux ainsi que la santé des végétaux », ce qui laisse ouvert la possibilité de faire passer les préoccupations de la météo, des plantes et des animaux avant celles des travailleurs. Voir également le Rapport de la CSN : Confédération des syndicats nationaux, Mémoire présenté par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) à la Commission de l'économie et du travail sur le projet de loi no 8, Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles, 2014, en ligne : <http://archives.csn.info/c/document_library/get_file%3bjsessionid=D-987CCE087FC2A81BD4C11C0BCDC5299?uuid=d10d2095-ae61-4cba-929e-a90509cabfcd&groupoid=13943>.
- 73 Code du travail, RLRQ 1964, c C-27, art 111.28.
- 74 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Commentaires sur le projet de loi n°8, Loi modifiant le code du travail à l'égard de certains salariés et d'exploitations agricoles, septembre 2014, en ligne : <http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/Commentaires_PL_8_travailleurs_agricoles.pdf>.
- 75 Claude Melançon et Guillaume Grenier, « Migrant Agricultural Workers and Labour Relations in Québec », Conference on temporary migrant workers: Labour Rights and Organizing Strategies, 2015, en ligne : <<http://mcgradylaw.ca/pdfs/Conference%20on%20Temporary%20Migrant%20Workers.pdf>>.
- 76 Mathieu Arès et Yanick Noiseux. « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: Du débat en cour au débat de société » (2014) 49 Revue Interventions économiques 1.
- 77 Ibid au para 33 : « La syndicalisation de cette main-d'œuvre n'aurait ainsi peu d'impact sur la vitalité financière de ces filières de production, et encore faudrait-il de toute façon démontrer que la syndicalisation des travailleurs agricoles puisse avoir un effet négatif sur la productivité des exploitations, ce qui est loin d'être établie ».
- 78 Ibid au para 45.
- 79 Laura Handal, La migration de la main-d'œuvre temporaire : ses causes et répercussions, Institut de recherche et d'informations socio-économiques, Montréal, 2012, en ligne : <http://iris-recherche.s3.amazonaws.com/uploads/publication/file/Notes-de-recherches-_E2_80_93-Migrants-v1.pdf>.
- 80 Emmanuelle Ostiguy, La résilience organisationnelle des entreprises dans les secteurs saisonniers et agroalimentaires en lien avec l'embauche des travailleurs étrangers temporaires, mémoire de maîtrise en sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, 2013, [non publié].
- 81 « L'échantillon est composé de 40 répondants, regroupés en quatre catégories d'informateurs: 1) des chefs entreprise (n=17); 2) des représentants d'organismes non gouvernementaux (n=13); 3) des partenaires gouvernementaux (n=7); 4) des commissions de protection des travailleurs (n=3). Les chefs d'entreprise de notre échantillon œuvrent dans les secteurs de l'horticulture ornementale (n=8), de la transformation alimentaire (n=4), de l'agriculture (n=4) et des services de lessive (n=1) ». Emmanuelle Ostiguy, La résilience organisationnelle des entreprises dans les secteurs saisonniers et agroalimentaires en lien avec l'embauche des travailleurs étrangers temporaires, mémoire de maîtrise en sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, 2013, [non publié].
- 82 Joanie Bellerose et Chayda Yorn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <<http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Qu%20C3%A9bec.pdf>>.
- 83 Ibid.

- 84** « Au total, nous avons interviewé 15 personnes (6 travailleurs mexicains, 4 bénévoles, un agent du Consulat du Mexique, une avocate pour le syndicat canadien des (TUAC), une agente de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et 2 employés des centres d'appui de Saint-Rémi et de Saint-Eustache) ». Sophie Falciglia, Les travailleurs agricoles mexicains saisonniers au Québec : le contrat de travail comme facteur d'exclusion et d'inégalité, mémoire de maîtrise en géographie, Université du Québec à Montréal, 2013, [non publié].
- 85** Sylvie Gravel, Francisco Villanueva, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Daniel Crespo et Emmanuelle Ostiguy, « Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières » (2014) 16 :2 Pistes 2.
- 86** Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Francisco Villanueva et Daniel Crespo-Villareal, « Les coûts liés à l'embauche des travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs saisonniers au Québec : regard sur le point de vue des employeurs » (2015) Canadian Ethnic Studies / Études ethniques canadiennes. Document accepté pour publication.
- 87** Sylvie Gravel, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Francisco Villanueva et Daniel Crespo-Villareal, « Impact de l'embauche des travailleurs étrangers temporaires sur la cohabitation de résidence et des métiers dans les communautés rurales du Québec : le point de vue des employeurs » (2014) 14 :2 Diversité urbaine 97 ; Jill Hanley et al., « Central American Temporary Foreign Workers in Quebec Smalltowns : A Portrait of Community Response » (2015) 10 :3 Journal of Rural and Community Development 23 ; Francisco Villanueva, Daniel Crespo-Villarreal, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Sylvie Gravel et Emmanuelle Ostiguy, « Les travailleurs étrangers temporaires au Québec : le paradis, un peu plus loin » (2015) 1 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 58.
- 88** Francisco Villanueva, Daniel Crespo-Villarreal, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Sylvie Gravel et Emmanuelle Ostiguy, « Les travailleurs étrangers temporaires au Québec : le paradis, un peu plus loin » (2015) 1 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 58.
- 89** Sylvie Gravel, Francisco Villanueva, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Daniel Crespo et Emmanuelle Ostiguy, « Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières » (2014) 16 :2 Pistes 2.
- 90** Ibid à la p 17. Étude qui s'appuie sur des entretiens menées auprès d'employeurs (n = 17), de représentants d'organismes non gouvernementaux (n = 13), de commissions de protection des travailleurs (n = 3) et des représentants gouvernementaux (n = 7) et quatre focus groups ont été réalisés avec des TÉT (n = 31).
- 91** Ibid à la p 24.
- 92** Ibid à la p 25.
- 93** Ibid.
- 94** Sylvie Gravel, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Francisco Villanueva et Daniel Crespo-Villareal, « Impact de l'embauche des travailleurs étrangers temporaires sur la cohabitation de résidence et des métiers dans les communautés rurales du Québec : le point de vue des employeurs » (2014) 14 :2 Diversité urbaine 97 à la p 109.
- 95** Ibid.
- 96** Ibid à la p 108.
- 97** Ibid.
- 98** Ibid à la p 107.
- 99** Ibid à la p 112.
- 100** Ibid à la p 113.
- 101** Ibid à la p 117.
- 102** Francisco Villanueva, Daniel Crespo-Villarreal, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Sylvie Gravel et Emmanuelle Ostiguy, « Les travailleurs étrangers temporaires au Québec : le paradis, un peu plus loin » (2015) 1 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 58.
- 103** Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 :166 Cahiers de géographie du Québec 7 à la p 162 : « Pour cette population étrangère, même chez ceux qui possèdent des titres de séjour et de travail de courte durée, tout se passe comme si la précarité juridique se mettait au service d'une précarité économique sur la base de laquelle se développent des formes spécifiques de mise au travail et d'enfermement ».
- 104** Ibid.
- 105** Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Essentiels, fiables et invisibles : les travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale » (2014) 46 :1 Canadian Ethnic Studies 45. Une étude qui s'appuie notamment sur vingt entretiens réalisés auprès des catégories de personne suivantes : « élus municipaux, propriétaires de commerce, prestataires de services (publics ou privés) et les résidents actifs en tant que citoyens sur la scène locale ».
- 106** Ibid.
- 107** Ibid.
- 108** On peut également mentionner que la même année, des chercheurs en éducation s'intéressent à l'usage des télécommunications par les travailleurs agricoles migrants. Mais comme le relèvent les auteurs eux-mêmes, « le faible échantillon de participants [24] interdit toute généralisation des résultats statistiques obtenus ». Simon Collin, Sirléia Ferreira Da Silva Rosa, Hamid Saffari and Gisèle Charpentier, « Les travailleurs migrants temporaires au Québec : des migrants connectés ? » (2015) 9 :1-2 tic&société.

- 109** Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2015) 45 RGD 531.
- 110** Marie-France Labrecque, La migration saisonnière des Mayas du Yucatan au Canada : la dialectique de la mobilité, Collection Nord-Sud, Presses de l'Université Laval, Québec, 2016.
- 111** Colette Guillaumin, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes » (1978) 2 Questions Féministes 5.
- 112** Jeanne Ollivier-Gobeil, Les nouvelles formes de servitude et le rôle du droit : le cas de la privation de mobilité des travailleurs agricoles migrants au Canada, mémoire de maîtrise en droit international, Université du Québec à Montréal, 2016 [non publié].
- 113** Commission des normes du travail, Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers—Bilan d'une première, Publication du Québec, 2009, en ligne : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire_du_bilan_d_intervention_aupres_des_travailleurs_migrants.pdf>.
- 114** Joanie Bellerose et Chayda Yorn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <<http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Quebec.pdf>>.
- 115** Anne-Claire Gayet, « La conformité des conditions de travail des travailleurs agricoles migrants au Québec avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne interprété à la lumière du droit international » (2010) 23 : 2 Revue québécoise de droit international 125.
- 116** Jeanne Ollivier-Gobeil, Les nouvelles formes de servitude et le rôle du droit : le cas de la privation de mobilité des travailleurs agricoles migrants au Canada, mémoire de maîtrise en droit international, Université du Québec à Montréal, 2016 [non publié] ; Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 :166 Cahiers de géographie du Québec 7 ; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants, Me Marie Carpentier, 2011.
- 117** Maxime Amar, Geneviève Roberge, Andrée LaRue, Lucie Gélinau et Yvan Leanza, Rapport de recherche-évaluation : les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'Île d'Orléans, Centre de santé et services sociaux de la Vieille-Capitale, 2009, en ligne : <<http://www.cssvc.qc.ca/telechargement.php?id=655>> ; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants, Me Marie Carpentier, 2011 ; Martin Gallié et Andrée Bourbeau, « Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada » (2014) Cahiers du GIREPS no 4, en ligne : <<http://www.gireps.org/wp-content/uploads/2014/10/rapportGIRESPPRACTAfinal3.pdf>>.
- 118** Pour une très précieuse analyse de ce débat en Europe voir Alain Morice et Bénédicte Michalon, « Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'oeuvre ? », Études rurales, 182 | 2008, 9-28.
- 119** En l'absence d'une telle pénurie, il semble implicitement admis qu'il ne serait pas nécessaire d'ouvrir temporairement les frontières aux travailleurs pauvres du Mexique ou du Honduras ; les arguments mis de l'avant par les organisations patronales sur les vertus de l'immigration comme mécanisme de développement apparaissent alors secondaires.
- 120** Mathieu Arès et Yanick Noiseux, « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: Du débat en cour au débat de société » (2014) 49 Revue Interventions économiques 1 ; Voir aussi, cité dans la même étude : « La participation de travailleurs étrangers est devenue essentielle du fait que de moins en moins de résidents canadiens sont prêts à accepter les faibles salaires et les conditions de travail difficiles en agriculture » dans L'Institut Nord-Sud, Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs agricoles du Canada, 2006, en ligne : <<http://www.nsi-ins.ca/wp-content/uploads/2012/10/2006-Migrant-Workers-in-Canada-A-review-of-the-Canadian-Seasonal-Agricultural-Workers-Program-FR.pdf>> à la p. 2.
- 121** Mathieu Arès et Yanick Noiseux, « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: Du débat en cour au débat de société » (2014) 49 Revue Interventions économiques 1.

- 122** Voir en particulier les travaux, au Canada, des juristes Fay Faraday et de Judy Fudge et Fiona MacPhail, notamment : Fay Faraday, *Canada's Choice: Decent Work or Entrenched Exploitation for Canada's Migrant Workers* Full Report, Metcalf Foundation, 2016 ; Fay Faraday, *Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity*, Metcalf Foundation, 2012 ; Judy Fudge, « Precarious migrant status and precarious employment: The paradox of International Rights for Migrant Workers » (2012) 34 *Comp Lab L & Pol'y* J 95 ; Judy Fudge et Fiona MacPhail, « The Temporary Foreign Worker Program in Canada : Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor » (2009) 31 : 5 *Comp Lab L & Pol'y* J 101.
- 123** Emmanuelle Ostiguy, *La résilience organisationnelle des entreprises dans les secteurs saisonniers et agroalimentaires en lien avec l'embauche des travailleurs étrangers temporaires*, mémoire de maîtrise en sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, 2013, [non publié]. [Ostiguy]
- 124** Ibid à la p 71.
- 125** Par exemple : « Tu sais, quand on demande à un employé de travailler un soir et qu'il refuse parce qu'il joue aux jeux vidéo le soir. Si tu te fâches, le lendemain, il ne rentrera pas. Et on va loin, on paye des bonus, on répare leurs autos... J'étais à bout de nerfs, je ne gérais plus mon entreprise. J'ai senti que ce n'était plus moi le patron, que c'étaient eux autres. (Entrevue 10) ». Ibid à la p 75-76.
- 126** « [...] avec une main-d'œuvre composée seulement de Québécois, comme employeur, tu ne peux pas demander ce que tu voudrais. Quand on parle de drogue, d'alcool, tu ne peux pas être aussi sérieux dans tes règlements, sinon tu vas perdre le peu de personnel que tu as. Tu es obligé d'être flexible, d'accepter des choses qui sont contre tes valeurs. (Entrevue 10) ». Ibid à la p 69 et 78.
- 127** Ibid à la p 129.
- 128** Ibid à la p 115.
- 129** « Nous, ce qu'on aime des TÉT, c'est qu'ils sont très fiables, très contents d'aller à l'ouvrage, ils prennent une fierté à exécuter leurs tâches. Que ça soit une tâche glorieuse ou pas, ils vont se donner à fond. Ils sont souriants et fiers, tout ce qui est manuel leur prend deux secondes à comprendre, ils sont aussi très polyvalents. (Entrevue 12) ». Ibid à la p 123, 124 et 129
- 130** Ibid à la p 109-110; p 129; p 105; p 106
- 131** « Pour une ferme, si c'était une famille de Québécois, je ne pourrais qu'avoir trois personnes qui travaillent ici. Parce qu'on demande à ce qu'ils résident sur nos fermes. Le Québécois viendrait avec une famille et occuperait une maison. Tandis que dans la même maison, je peux mettre 4-5 Guatémaltèques. Ça m'avantage énormément, car ça me prend moins de maisons pour les loger. (Entrevue 20) ». Ibid à la p 104.
- 132** Ibid à la p 17 et 122.
- 133** « Alors que le migrant saisonnier pourrait être qualifié d'hypermobile, car il traverse des frontières internationales chaque année pour venir travailler ou rentrer chez lui à la fin d'une saison, il s'avère qu'il est très peu mobile une fois au Québec. En effet, le paradoxe de l'immobilité des travailleurs saisonniers illustre bien la tension entre le désir de l'État et des employeurs d'obtenir une main-d'œuvre circulaire et saisonnière et celui de maintenir cette main-d'œuvre immobile sur le territoire et à l'écart de toute possibilité d'établissement. Pour l'employeur, l'avantage de l'immobilité du travailleur est sa disponibilité totale et en tout temps » dans Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 :166 *Cahiers de géographie du Québec* 21.
- 134** Sébastien Chauvin, « Saisonniers californiens: la précarité en crise » (2008) 3 : 78 *Plein droit* 39 à la p 42.
- 135** À l'appui de cet argumentaire on peut relever que les récents projets de location des terres—pour faire face notamment au vieillissement de la population agricole québécoise—réalisés dans différentes MRC du Québec—connaissent selon leurs promoteurs un succès certain : « le projet a pris une telle ampleur et acquis une telle popularité que cette MRC a transféré la diffusion du programme au Centre de référence en agriculture et agroalimentaire du Québec (CRAAQ) » dans Caroline Monpetit, « La banque de terres—Un terreau fertile pour pallier le vieillissement des agriculteurs—Les nouveaux maraîchers n'ont pas de racines régionales » (6 août 2016), *Le Devoir*, en ligne : <<http://www.ledevoir.com/non-classe/477153/la-banque-de-terres-un-terreau-fertile-pour-pallier-le-vieillissement-des-agriculteurs>>.
- 136** Maxime Amar, Geneviève Roberge, Andrée LaRue, Lucie Gélinau et Yvan Leanza, *Rapport de recherche-évaluation: les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'île d'Orléans*, Centre de santé et services sociaux de la Vieille-Capitale, en ligne : <<http://www.cssvc.qc.ca/telechargement.php?id=655>> à la p 52.
- 137** Sylvie Gravel, Francisco Villanueva, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Daniel Crespo et Emmanuelle Ostiguy, « Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières » (2014) 16 :2 *Pistes* 2 au para 92. [Gravel et al., 2014a]
- 138** [Gravel et al., 2014a] à la p 56-57.
- 139** [Gravel et al., 2014a] à la p 15.

- 140** Sylvie Gravel, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Francisco Villanueva et Daniel Crespo-Villareal, « Impact de l'embauche des travailleurs étrangers temporaires sur la cohabitation de résidence et des métiers dans les communautés rurales du Québec : le point de vue des employeurs » (2014) 14 :2 Diversité urbaine 97 à la p 107 [Gravel et al., 2014b] ; Jill Hanley et al., « Central American Temporary Foreign Workers in Quebec Smalltowns : A Portrait of Community Response » (2015) 10 :3 Journal of Rural and Community Development 23 ; Francisco Villanueva, Daniel Crespo-Villareal, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Sylvie Gravel et Emmanuelle Ostiguy, « Les travailleurs étrangers temporaires au Québec : le paradis, un peu plus loin » (2015) 1 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 58.
- 141** [Gravel et al., 2014b]
- 142** Adelle Blackett, « Situated Reflections on International Labour Law, Capabilities, and Decent Work: The Case of Centre Maraîcher Eugène Guinois » (2007) Revue Québécoise de Droit International 223 à la p 235.
- 143** Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Essentiels, fiables et invisibles : les travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale » (2014) 46 :1 Canadian Ethnic Studies 45.
- 144** Ibid.

PARTIE II

ACCÈS AU TERRAIN ET MÉTHODOLOGIE

Nous développerons plus longuement dans un article cette expérience de terrain, sur ses enjeux « éthiques », scientifiques et politiques, comme sur nos échanges avec les syndicalistes qui ont accepté de répondre à nos questions. On s'attardera ici sur certains enjeux auxquels l'équipe de recherche a été confrontée quant à l'accès au terrain (1) avant de présenter la méthodologie retenue concernant l'administration des 93 entretiens au cœur du présent rapport (2).

1 UN ACCÈS AU TERRAIN LIMITÉ ET DES TRAVAILLEURS SOLlicitÉS

On relèvera tout d'abord qu'il y a très peu de travail syndical au Québec en lien avec les travailleurs agricoles saisonniers. Ce travail est essentiellement réalisé par les TUAC (Travailleurs et travailleuses unies de l'alimentation et du commerce)¹. Il s'agit d'un syndicat canadien qui à partir du milieu des années 2000 a investi d'importantes sommes d'argent pour tenter de syndiquer les travailleurs agricoles en finançant, notamment, des permanences (à Saint-Rémi et, pour une courte période à Saint-Eustache) et le salaire d'une poignée de syndicalistes (entre 2 à 7 selon les périodes et selon nos données).

Le manque de ressources publiques rend l'accès au terrain particulièrement difficile. Il est en effet pour le moins délicat d'accéder à des travailleurs qui travaillent en moyenne 60 à 70h par semaine et qui logent chez leurs employeurs ou à côté des fermes. Pour tenter de rencontrer les travailleurs, les chercheurs et surtout des chercheuses, ont développé différentes stratégies plus ou moins audacieuses selon les cas. Certain.es ont choisi de s'engager comme travailleurs agricoles ce qui leur permet tout à la fois de saisir la réalité du travail agricole et de nouer des liens de confiance et d'amitié avec certains travailleurs². D'autres louent un local à proximité des fermes où ils invitent les travailleurs—par des annonces et par le réseautage - à se présenter à la fin de leur journée de travail³. Une autre méthodologie utilisée est d'attendre les travailleurs devant un centre commercial, à la banque, à la sortie de l'église le dimanche ou à la fin d'un des rares matchs de soccer organisé dans un village. Il est également possible, comme l'ont fait plusieurs chercheur.es au Québec, d'obtenir l'autorisation des employeurs pour questionner les travailleurs et de les rencontrer sur les fermes ou de leur donner rendez-vous dans un autre local⁴. Enfin, une dernière méthode utilisée est de rencontrer les travailleurs qui se déplacent au Centre d'appui de Saint-Rémi. C'est la méthode qui semble la plus utilisée et que nous avons retenue. Elle

offre notamment aux chercheur.es la possibilité de disposer d'un local pour les entretiens, dans un cadre sécuritaire et où les travailleurs sont volontairement venus. Elle permet également de parler relativement longuement avec les travailleurs qui attendent de recevoir un service de la part des syndicalistes. Cette approche contient cependant trois importantes limites méthodologiques et politiques sur lesquelles il nous semble important de revenir.

En premier lieu, comme nous l'ont souligné à plusieurs reprises les syndicalistes du centre, les travailleurs de Saint-Rémi ne sont pas représentatifs de l'ensemble des travailleurs agricoles migrants au Québec. Ce sont pour la plupart des travailleurs qui reviennent depuis de nombreuses années et qui, pour la grande majorité d'entre eux, bénéficient depuis longtemps des services du Centre d'appui. Il s'agit également, pour la plupart, de travailleurs employés dans les grandes fermes de Montérégie et qui sont situées relativement proche des villes. Or de nombreux travailleurs migrants vivent isolés au Québec, dans des petites fermes reculées, sans aucun soutien social. Le nombre et la réalité de ces travailleurs isolés restent largement méconnus, puisque la plupart des recherches de terrains ont été réalisées soit au Centre d'appui de Saint-Rémi, soit sur l'Île d'Orléans près de la ville de Québec, soit avec l'autorisation des employeurs (qui ne sont probablement pas ceux des régions reculées du Québec).

Bref, si venir au Centre d'appui offre des avantages pratiques évidents, cette méthode ne permet pas de dresser un portrait rigoureux de la réalité vécue par les travailleurs agricoles migrants au Québec. Comme nous le mentionnait un syndicaliste : « Étudier les travailleurs agricoles à partir de Saint-Rémi, c'est comme prétendre étudier des Québécois à partir de Montréal uniquement ».

En second lieu, il nous semble important de relever que notre choix de réaliser les entretiens et l'administration du questionnaire au Centre d'appui a créé un certain nombre de malaises pour ne pas dire d'incompréhensions avec d'autres chercheur.es qui menaient dans le même temps des recherches. De fait, les syndicalistes du Centre sont très sollicités par les étudiant.es et les chercheur.es. Et ce d'autant plus que les bureaux ne sont ouverts qu'une partie de l'année, d'avril à novembre généralement, et uniquement du mercredi au dimanche. Il y a donc parfois une certaine forme « d'achalandage » de chercheur.es qui se « disputent » plus ou moins secrètement l'accès au terrain. Nous avons conscience de faire partie du problème et que cet enjeu mériterait d'être davantage questionné; ce que nous ne pouvons et ne souhaitons pas faire ici. On mentionnera simplement que les difficultés d'accès au terrain, liées au manque de travail collectif et de

communication dans le champ académique, à l'absence de réflexion collective sur les enjeux politiques et scientifiques sur l'accès au terrain, contribuent selon nous au développement de pratiques questionnables d'un point de vue politique et/ou scientifique, voire éthique.

En dernier lieu, cette méthode d'accès au terrain suppose donc de solliciter les quelques syndicalistes (surtout les deux à quatre « permanents » selon les périodes) des TUAC de Saint-Rémi, alors même qu'ils sont déjà surchargés de travail. Car de fait, ce sont eux qui en plus de leur travail planifient et organisent les rencontres, ouvrent le local, libèrent un bureau, présentent les chercheurs. es aux travailleurs etc. Cette méthode implique donc d'accepter de rajouter du travail aux syndicalistes. Sur ce point, on relèvera que pendant plus de trois ans (en comptant la période exploratoire), nous avons toujours pu compter sur un soutien exceptionnel et une aide toujours chaleureuse de la part des syndicalistes du Centre d'appui. Tout au long de notre recherche, ils nous ont aidés dans nos démarches auprès du comité éthique, ils ont contribué à réaliser la grille d'entretien, à organiser ces mêmes entretiens (en nous informant des journées où il y aurait plus ou moins de monde; en expliquant aux travailleurs notre démarche; en nous présentant à certain.es d'entre eux; en nous expliquant leur travail quotidien etc). Il n'en demeure pas moins que nous étions toujours extrêmement gênés de les solliciter, sans même pouvoir leur garantir un intérêt quelconque à cette nouvelle recherche de terrain.

2 L'ACCÈS AU TERRAIN

Quoiqu'il en soit, les conditions d'accès au terrain se sont avérées pour notre part, et dans un premier temps à tout le moins, relativement simples.

Fin 2011, nous avons pris contact avec le centre de Saint-Rémi. Les syndicalistes nous ont alors demandé de solliciter une autorisation auprès de la centrale syndicale des TUAC à Toronto. Ces derniers nous ont autorisés à faire notre recherche et nous avons alors pu reprendre contact avec les employés du Centre d'appui de St-Rémi.

En 2012, nous avons obtenu, non sans difficultés, un certificat éthique nous autorisant à réaliser les entretiens au Centre d'appui⁵.

Le Centre est ouvert aux travailleurs les jeudis après-midi et les dimanches. Dès le début de l'après-midi, des dizaines de travailleurs font la queue devant la porte en espérant pouvoir bénéficier de l'aide de l'un ou l'autre des permanents syndicaux. Nous avons ainsi commencé par nous rendre à de multiples reprises, entre 2012 et 2013 au Centre où nous avons participé à des permanences du syndicat et essayé d'aider les syndicalistes, du mieux que nous le pouvions. Cette expérience nous a notamment permis de saisir une partie de la réalité du travail syndical dans ce domaine bien particulier ainsi que le caractère infini des besoins des travailleurs qui ne se limitent pas à la contestation de la violation du droit du travail. De fait, une part considérable du travail syndical est consacré au soutien administratif des travailleurs que ce soit pour les bénéfices parentaux, les impôts, la banque, les papiers, le téléphone, la télévision, internet etc.

Cette expérience a contribué à la construction de liens d'amitié avec certains des membres du syndicat, ce qui a rendu le travail de recherche particulièrement stimulant et permis de créer, nous croyons, des liens de confiance qu'il nous semble particulièrement important de nouer dans le cadre de recherche de terrain en partenariat.

3 MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Concernant la méthodologie retenue dans ce rapport, nous avons donc utilisé deux méthodes de recherche distinctes.

Après la prise de contact avec les syndicalistes du Centre d'appui, nous avons élaboré un questionnaire, toujours en collaboration avec le Centre d'appui. Ce questionnaire a été administré en octobre 2014, auprès de 51 travailleurs et à l'été 2015, auprès de 42 travailleurs, soit auprès d'un total de 93 travailleurs. La grande majorité des entretiens ont été réalisés par deux étudiantes qui étaient à l'époque à la maîtrise en droit à l'UQÀM, Caroline Brodeur et Jeanne Ollivier-Gobeil.

Les entretiens ont été réalisés le jeudi soir et le dimanche au Centre d'appui des travailleurs agricoles de St-Rémi. Ces moments sont souvent les seuls où les travailleurs se rendent au village : le jeudi soir pour faire leurs courses et le dimanche puisque c'est jour de congé.

Avant chaque entrevue, nous avons informé le travailleur sollicité, lui expliquant le projet ainsi que le contenu du questionnaire à remplir. Lorsque le consentement était donné, nous procédions à l'entrevue en privé dans une salle séparée mise à disposition par le Centre, ce qui favorisait les témoignages, leur anonymisation ainsi que la confiance des travailleurs. Certaines entrevues ont été menées dans un environnement plus ouvert, lorsque nous rencontrions des travailleurs à l'extérieur du centre.

Lors de l'entrevue, nous lisions notre questionnaire à la personne interviewée et le remplissions nous-même. Cette manière de procéder était nécessaire compte tenu du fait que nombre de travailleurs ne peuvent ni lire ni écrire, que ce soit en espagnol, en anglais ou en français. La plupart du temps, l'administration du questionnaire s'est souvent transformée en entretiens semi-dirigés. Effectivement, malgré nos questions incitant des réponses simples et la collecte de données quantitatives, nous avons également pris en note les commentaires et témoignages des travailleurs sur de nombreuses questions. Aussi, si certaines choses nous paraissaient importantes ou contradictoires, si une personne ne semblait pas à l'aise avec une question ou si un témoignage avait l'air faussé, nous l'écrivions directement sur le questionnaire. Parfois, les travailleurs étaient pris par le temps, et nous n'avons pas toujours pu compléter le questionnaire, ce qui explique que le nombre de travailleurs ayant répondu aux questions n'est pas toujours le même. Nous avons également ajusté notre questionnaire suite à la première série d'entretiens en 2014 afin de documenter certains enjeux que nous n'avions pas traités.

On relèvera ici que réaliser les entretiens au Centre d'appui, en soulignant que nous travaillons de concert avec l'organisme, a eu un effet variable sur les travailleurs : alors que cela semblait mettre à l'aise la majorité des travailleurs—qui connaissaient bien le Centre et appréciaient son personnel, d'autres nous regardaient avec méfiance, voire refusaient de répondre au questionnaire ; certains nous confiaient alors que leur employeur leur interdisait de fréquenter le Centre d'appui.

Enfin, nous avons également eu l'occasion de mener des entretiens, plus ou moins formels selon les cas, avec trois employés du centre d'appui, un responsable syndical des TUAC du Québec.

- 1 On peut également mentionner qu'en 2013 a été créée l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (ATTET) mais peu d'informations sont disponibles quant à ses activités.
- 2 Lucio Castracani, (en publication). « Étranger(s) au travail : notes ethnographiques », *Altérités: Revue d'anthropologie du contemporain*, 9 (1).
- 3 Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec », *Cahiers de géographie du Québec*, vol. 59, n° 166, 2015.
- 4 Voir notamment les travaux réalisés par l'équipe de Sylvie Gravel et al, notamment Sylvie Gravel et al, « Impact de l'embauche des travailleurs étrangers temporaires sur la cohabitation de résidence et des métiers dans les communautés rurales du Québec : le point de vue des employeurs » (2014) 14 :2 Diversité urbaine 97 ; Sylvie Gravel, Francisco Villanueva, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Daniel Crespo et Emmanuelle Ostiguy, « Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières » (2014) 16:2 Pistes 2.
- 5 Approbation au plan de l'éthique de la demande de modifications apportées au projet : « L'obligation de résidence des travailleurs agricoles et conditions de vie » (no réf : 2014-10-4.1, 27 octobre 2014).

PARTIE III

**LES TRAVAILLEURS
AGRICOLES**

Dans un premier temps, nous avons tenté de compiler un certain nombre d'information sur la vie des travailleurs interrogés. Nous leur avons notamment demandé de nous préciser le programme d'immigration par lequel ils étaient arrivés au Canada, leur nationalité, leur âge, leur scolarité etc. Mais nous avons également essayé de comprendre d'où ils venaient et les personnes qu'ils quittaient pendant les cinq à six mois qu'ils passaient au Québec (1). Dans un second temps, ce sont les conditions d'émigration qui ont retenu notre attention; leurs coûts, le rôle des intermédiaires, le « choix » du lieu de travail etc. (2).

1 PORTRAITS ET PARCOURS DE VIE DES TRAVAILLEURS

1.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES : ÂGE, NATIONALITÉ, PROGRAMME MIGRATOIRE

Les quatre-vingt-treize (93) travailleurs agricoles rencontrés avaient entre 18 et 64 ans au moment de l'entrevue. La moyenne d'âge du groupe est de 37,6 ans. Comme l'a documenté Leigh Binford les autorités en charge du recrutement des travailleurs privilégient les travailleurs « physiquement en forme et au sommet de leurs années productives [traduction libre] »¹.

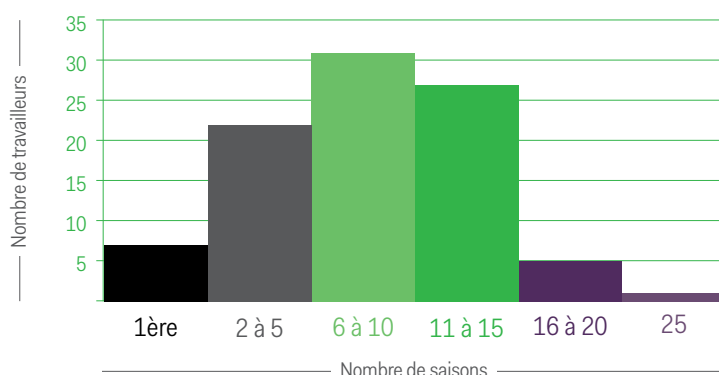
Soixante-et-un travailleurs (61) sont d'origine mexicaine, trente (30) sont d'origine guatémaltèque et deux travailleurs (2) sont originaires du Honduras. Les 61 travailleurs mexicains sont venus au Canada sous le PTAS et les 30 travailleurs du Guatemala et les 2 travailleurs du Honduras sont venus au Canada sous le Volet agricole du PTET.

Fig. 2 – Pays d'origine des travailleurs et programme migratoire



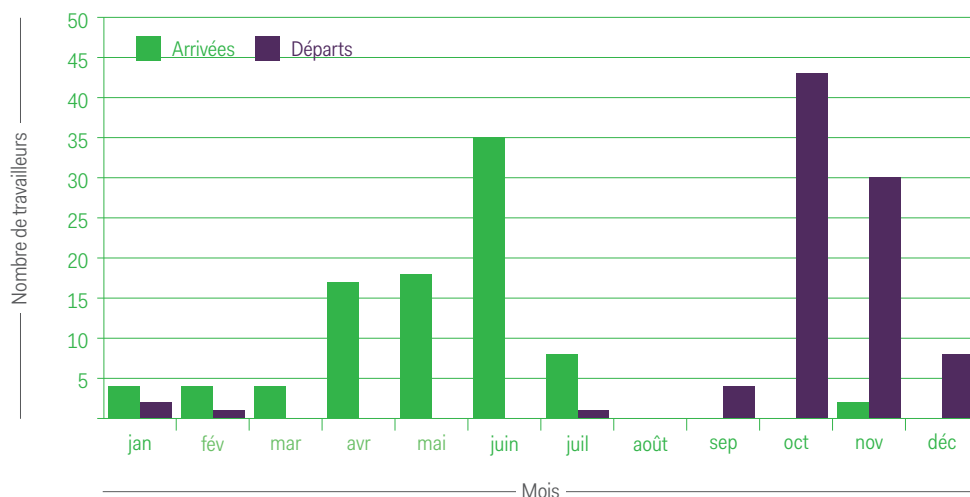
Au moment des entrevues, les travailleurs avaient passé en moyenne 8,5 saisons à travailler au Canada. Sept (7) travailleurs étaient au Canada pour leur première saison, alors que dix (10) travailleurs avaient passé 15 saisons ou plus au Canada. Un travailleur était au Canada pour sa 25e saison lors de l'entrevue (en 2014).

Fig.3 – Nombre de saisons au Canada



La grande majorité des travailleurs arrive au printemps, entre le mois d'avril et juin. C'est le cas de 70 travailleurs, en comptant les 35 travailleurs arrivés au pays au courant du mois de juin. Pour ce qui est du départ, la plupart d'entre eux quittent le pays à l'automne, en octobre ou en novembre (c'est le cas de 73 travailleurs sur 93).

Fig.4 – Les mois d'arrivée et de départ



Ces données risquent cependant d'être modifiées dans les années à venir puisque depuis 2015 certains travailleurs sont soumis au nouveau contrat type. À titre d'exemple, en vertu du PTET, 4 travailleurs avaient un contrat plus long que les autres, d'un ou de deux ans, avec des « vacances » de 1 ou 2 mois. Ainsi, au lieu de venir travailler 4 à 6 mois et de retourner ensuite chez eux, certains travailleurs peuvent désormais avoir des contrats d'une durée de 24 mois (deux ans), maximum. Ce contrat peut être renouvelé une fois à la suite de quoi, les travailleurs sont soumis à une période d'inadmissibilité de quatre ans. Si cette situation peut présenter certains avantages selon les travailleurs, en leur permettant éventuellement de faire un plus grand nombre d'heures de travail pendant leur séjour au Canada, ils étaient toutefois fortement préoccupés par le fait que ces contrats ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois.

Lors des entretiens réalisés en 2014, nous avons également demandé aux travailleurs combien de temps avait duré leur plus courte et leur plus longue saison de travail. La saison la plus courte pour un travailleur a été de vingt (20) jours, pour la cueillette des bleuets. La saison la plus longue pour deux travailleurs a été de huit (8) mois, du 25 février au 3 novembre.

Sur la durée des saisons de travail, de nombreux travailleurs ont souligné le fait qu'ils ne savent jamais combien de temps ils pourront rester au Canada.

De fait, selon le contrat de travail des mexicains soumis au PTAS, les employeurs s'engagent à embaucher le travailleur agricole pour « une période d'emploi saisonnier d'au moins 240 heures réparties sur six (6) semaines ou moins, ne pouvant toutefois dépasser huit (8) mois »². Ils ont ainsi pour seule garantie d'être embauchés pour un mois et demi de travail, à 40 heures semaines. Il n'y a pas de telle garantie dans le contrat de travail des guatémaltèques³.

Ils ne connaissent donc ni le nombre total d'heures pour lesquelles ils seront embauchés, ni la date de la fin de leurs contrats, ni la date de retour auprès de leurs familles. Les travailleurs dénoncent être ainsi à la « disposition permanente » des employeurs, sans nécessairement travailler, tout en pouvant être congédiés avec une semaine de préavis⁴.

Enfin, qu'ils soient venus au Canada sous le PTAS ou le PTET, plus du tiers des travailleurs rencontrés (38/92) auront passé l'année de l'entretien, une plus grande période au Canada que dans leur pays d'origine. Ces résultats confortent ainsi l'hypothèse de Kerry Preibisch selon laquelle « les aspects 'saisonnier' ou

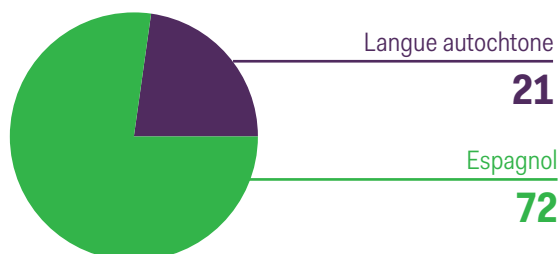
'temporaire' du programme sont à questionner [traduction libre] »⁵—les travailleurs revenant d'une saison à l'autre au Canada pendant plusieurs années, où ils vivent plus longtemps que dans leur pays d'origine.

1.2 LANGUES MATERNELLES ET LANGUES PARLÉES

Tous les travailleurs rencontrés parlent l'espagnol. Pour la grande majorité (72/93) il s'agit de leur langue maternelle. Vingt-et-un (21/93) ont mentionné une langue autochtone. Près de la moitié des travailleurs guatémaltèques interrogés ont l'espagnol comme deuxième langue.

Parmi les langues autochtones mentionnées par les guatémaltèques on peut mentionner le kaqchikel, le q'eqchi' (2), nahuatl (1), et le zapoteco (1). Les travailleurs mexicains (4) ont indiqué le nahuatl, l'otomi, et le mixteco.

Fig.5 - Langues d'usage (Nombre de travailleurs)



Près des deux tiers déclarent ne pas comprendre ni le français ni l'anglais. Plus précisément, soixante-dix travailleurs (70/93) ont affirmé ne pas comprendre le français, et soixante-neuf travailleurs (69/93) ont affirmé la même chose pour l'anglais.

Seulement vingt-trois (23/93) travailleurs disent parler le français (un peu ou en avoir une bonne connaissance). Certains nous expliquent alors avoir pu bénéficier de cours au Centre d'appui. Vingt-quatre (24/93) travailleurs affirment parler l'anglais. Sur ces vingt-quatre travailleurs, trois ont même affirmé avoir une bonne connaissance de l'anglais. L'un d'eux nous a expliqué pouvoir se faire comprendre en anglais dû à son expérience comme travailleur agricole aux États-Unis. Certains soulignent Un travailleur explique qu'il est en mesure de pouvoir tenir une conversation, et que cette connaissance de l'anglais lui a été très utile, lui ayant permis, notamment, de faire une demande de transfert d'une province à une autre.

Au total, seulement sept (7/93) répondants disent parler (que ce soit « un peu » ou « une bonne connaissance ») le français et l'anglais.

Fig.6 – Travailleurs qui parlent le français

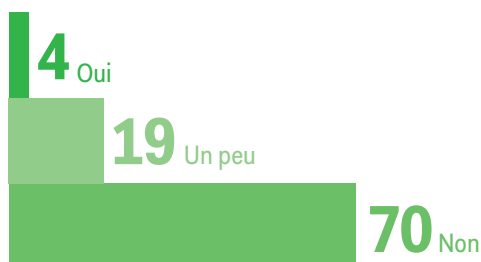


Fig.7 – Travailleurs qui parlent l'anglais

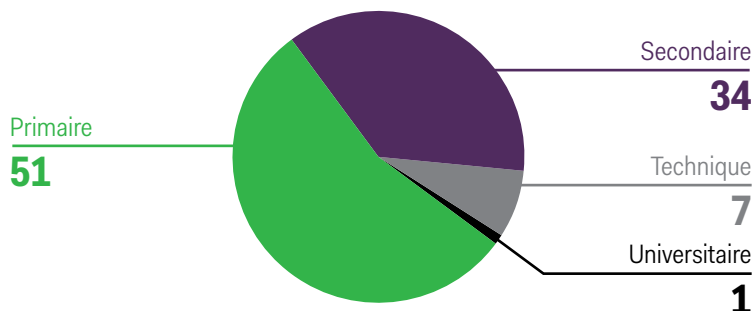


1.3 ÉDUCATION

La majorité des travailleurs (51/93) n'a eu accès qu'à l'enseignement primaire (environ jusqu'à 11 ans); et plusieurs d'entre eux nous ont déclaré ne pas l'avoir complété⁶. Ces données confirment ainsi ce qui avait déjà été documenté dans l'étude de terrain effectuée par Tanya Basok, qui rapporte que les travailleurs ayant un niveau d'éducation plus élevé sont habituellement exclus du programme, bien que des exceptions soient parfois accordées⁷. De fait, une condition d'admissibilité au PTAS est de ne pas détenir un niveau d'éducation plus élevé que la première année de la « preparatoria », c'est-à-dire une formation technique qui suit les études secondaires⁸.

Seulement un peu plus du tiers des répondants (34/93) déclare avoir complété leur primaire et avoir eu accès à l'enseignement secondaire (la majorité ne l'a cependant pas terminé). Ces résultats concordent avec l'enquête de terrain réalisée par Joanie Bellerose et Chakda Yorn, qui a documenté le fait que seul 30 % des travailleurs migrants rencontrés avaient obtenu leur diplôme d'études secondaires⁹.

Sur les 34 personnes ayant eu accès à l'enseignement secondaire, nous savons que sept travailleurs ont fait une formation technique ou une « preparatoria ». Parmi ceux-ci, un travailleur dit une « preparatoria » spécialisée en technique agricole. Un autre explique avoir commencé une « preparatoria » en génie informatique, mais ne pas l'avoir complétée pour des « raisons économiques ». Finalement, on relèvera qu'un travailleur est allé à l'université.

Fig.8 – Scolarité

1.4 PROFESSION DES PARENTS DES TRAVAILLEURS

Tel que précédemment documenté, notamment par l'étude de Joanie Bellerose et Chakda Yorn, la grande majorité des travailleurs rencontrés sont issus de familles paysannes qui vivent de l'agriculture et du travail de la terre (79/93)¹⁰.

Une minorité de travailleurs a indiqué que leurs pères avaient exercé diverses professions (commerçants, jardinier, travaille dans la construction, un tailleur de vêtements, et des « jornaleros » (ouvriers)).

L'immense majorité des mères des travailleurs font le travail domestique, l'éducation des enfants et travaillent comme paysannes sur la terre familiale.

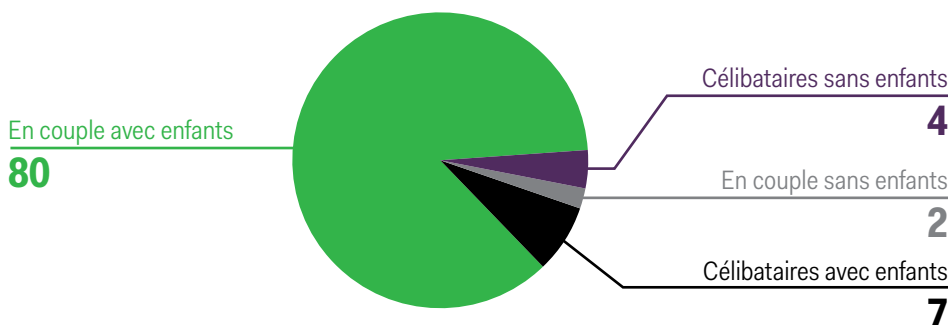
1.5 SITUATIONS FAMILIALES

Une condition d'admission au PTAS—qui s'applique très probablement au Volet agricole du PTET bien que nos recherches n'aient pas permis de le confirmer—est d'« être marié préféablement ou de vivre en union libre [traduction libre] »¹¹, ou plus généralement, tel que le soulignent Kerry Preibisch et Evelyn Encalada Grez, d'avoir des « personnes à charge », que les travailleurs laissent « en arrière » lorsqu'ils viennent travailler au Canada¹². Selon ces auteures, cette pratique permet « à la fois de sélectionner des travailleurs ayant plus de raisons de retourner à la maison que de rester au Canada et, dans le même temps, de réduire leurs obligations sociales durant leurs périodes migratoires [traduction libre] »¹³.

Les données de notre enquête confirment cette pratique. Quatre-vingt-deux (82/93) travailleurs ont une conjointe. Quatre-vingt (80/93) de ces travailleurs en couple

ont un enfant ou plus. Seulement deux de ces travailleurs n'ont pas d'enfants. Trois hommes sont divorcés.

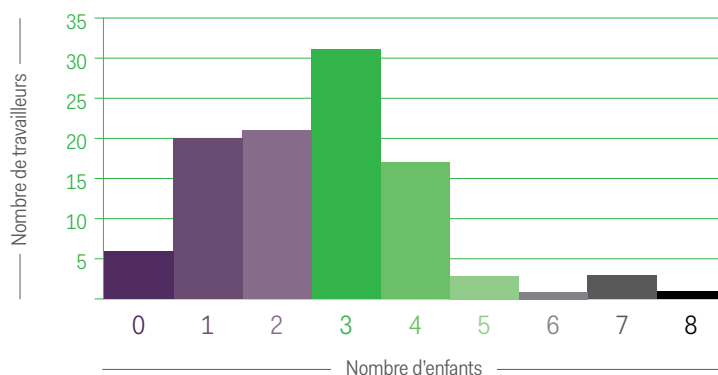
Fig.9 – Situation familiale



La grande majorité des travailleurs rencontrés a donc un enfant ou plus (87/93); trois en moyenne (2,94). Vingt-cinq (25) travailleurs ont 4 enfants ou plus. Un travailleur a huit enfants.

La moyenne d'âge des enfants des 42 derniers travailleurs interviewés était de 10,76 ans. (Nous n'avions pas l'âge de 15 des 105 enfants de travailleurs).

Fig.10 – Nombre d'enfants par travailleurs



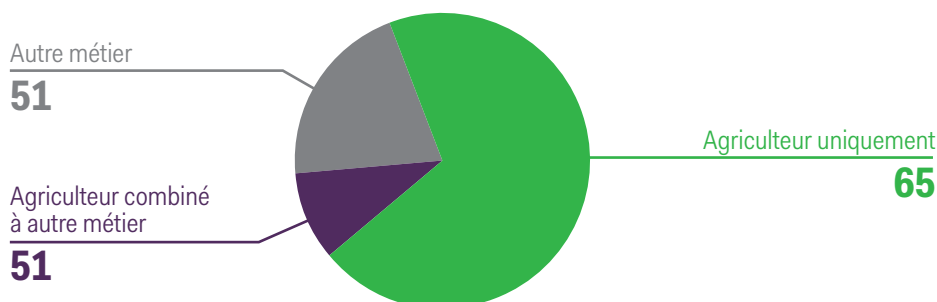
La séparation des travailleurs d'avec leur famille semble être particulièrement difficile à vivre pour un grand nombre d'entre eux qui ont tenu à partager leur tristesse à ce moment-là de l'entretien. Beaucoup déclarent alors que leur famille leur manque et qu'il est difficile d'être loin d'eux aussi longtemps. Simplement à titre d'exemple ici, un travailleur nous explique que sa première fille, âgée de 10 mois au moment de l'entretien, est née quelques mois à peine avant son départ

pour le Canada. Il dit s'ennuyer énormément de son épouse et de son bébé, qu'il appelle chaque jour. Un autre travailleur a partagé son désarroi, en pleurant, de devoir quitter, chaque année et depuis onze (11) années maintenant, sa conjointe et ses trois enfants âgés de 20, 9 et 2 ans. Il se console alors en précisant qu'avec son salaire canadien, il a déjà pu payer les études universitaires de sa fille ainée.

1.6 PROFESSION DU TRAVAILLEUR DANS SON PAYS D'ORIGINE

Soixante-cinq travailleurs (74/93) sont agriculteurs dans leur pays d'origine (ils se disent « agricultores » ou « campesinos »).

Fig.11 – Occupation des travailleurs dans leur pays d'origine



Neuf travailleurs (9/93) disent travailler à la fois dans l'agriculture et dans un autre domaine, le métier d'agriculteur n'étant pas suffisant pour subvenir à leurs besoins. L'un de ces travailleurs précise qu'il est propriétaire d'une petite parcelle de terre dont la superficie n'est pas suffisante pour nourrir sa famille, faisant en sorte qu'il doive en plus travailler à l'extérieur, pour d'autres employeurs. Un autre rapporte être copropriétaire, avec ses frères, d'une serre produisant des tomates. Comme ses revenus dépendent du prix du marché de la tomate, il explique que c'est un métier assez précaire, l'obligeant à gagner sa vie autrement, en effectuant tout type de travail. Dans le même sens, un travailleur explique qu'il a toujours été agriculteur, mais que ce travail lui permet de moins en moins de subvenir à ses besoins : « en el campo se gana menos »¹⁴, et que c'est pour cela qu'il travaille comme maçon, un domaine plus payant.

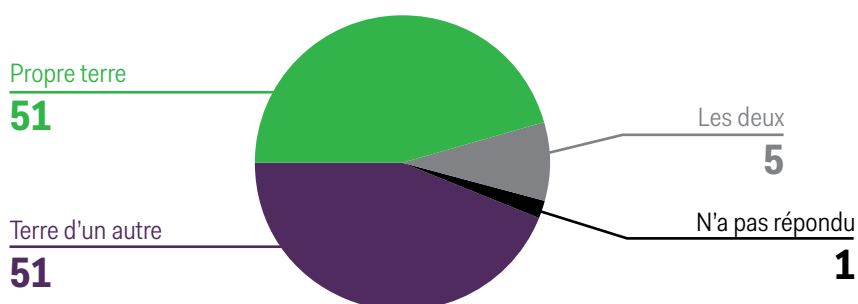
Bref, comme le disent ces travailleurs agricoles, ils prennent ce qu'il y a : « lo que hay », « lo que haya, pintura, reparaciones, autos » ; « el trabajo que hay, albañil, fabrica, construcción, agricultura »¹⁵. Nombre des travailleurs rencontrés tentent ainsi d'articuler le travail d'agriculteur avec d'autres occupations comme maçon,

ouvrier dans la construction, journaliers dans d'autres fermes, parfois comme musicien, pour tenter de subvenir à leurs besoins.

Les dix-neuf travailleurs (19/93) qui dans leur pays d'origine, ne travaillent pas dans l'agriculture, exercent diverses professions: deux jardiniers, un charpentier, deux travaillent dans la construction, un répare des voitures, un musicien, un commerçant, un fromager, et un boulanger.

Sur les 77 agriculteurs de profession (en comptant ceux qui travaillent également dans un autre domaine), cinquante-sept (57) se sont fait demander s'ils étaient propriétaires de leur propre terre.

Fig.12 – Propriétaires des terrains cultivés



Vingt-six travailleurs (26/57) sont donc propriétaires d'une parcelle de terre. Certains précisent qu'ils sont propriétaires mais « sin escritura », c'est-à-dire sans avoir les titres officiels de propriété. Un seul nous a mentionné être tout à la fois agriculteur et exploitant agricole. Sa ferme emploie ainsi, 3 à 4 employés agricoles toute l'année.

Un peu moins de la moitié des répondants (25/57) travaille la terre d'une autre personne : que ce soit pour leur compte—en la louant—ou bien en tant qu'employé d'une compagnie. Cinq travailleurs (5/57) sont à la fois propriétaires d'une parcelle de terre et travaillent la terre d'une autre personne, leur propre terre ne suffisant pas à subvenir aux besoins de leur famille.

Ces résultats concordent ainsi avec les recherches de Kerry Preibisch et de Leigh Binford, qui ont également rapporté que les travailleurs de ces programmes provenaient d'un milieu rural paysan très pauvre, ayant peu ou pas accès à la terre¹⁶.

1.7 PROFESSION DE L'ÉPOUSE DES TRAVAILLEURS

Quatre-vingt-deux travailleurs (82/93) ont une conjointe. La grande majorité de ces conjointes (72/82) travaillent à la maison. Dix (10) conjointes des travailleurs exercent un métier salarié. Quatre d'entre elles sont agricultrices dans une autre ferme que la leur ou celle de leur conjoint. Les autres sont coiffeuse, travaille dans un « commerce de poulet », confectionne des vêtements, et ouvrière. Un dernier travailleur nous explique que sa conjointe avait un emploi gouvernemental en santé mais qu'elle a été congédiée. Elle vend désormais de la laitue au marché.

2 ARRIVÉE AU CANADA : L'ORGANISATION DE L'IMPORTATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Il convient ici de distinguer, dans un premier temps, le processus de recrutement des travailleurs selon le programme auxquels ils sont soumis, le PTAS ou le PTET. En effet, les deux processus ne sont pas les mêmes, puisque le premier (PTAS) est confié à un organisme public, le ministère du travail mexicain (2.1), tandis que le second (PTET) relève d'un organisme privé, FERME (2.2). Nous reviendrons ensuite sur les frais encourus par les travailleurs (2.3), pour savoir si ces derniers ont dû, ou non, s'endetter afin de venir travailler au Canada (2.4). Pour terminer, nous aborderons l'information reçue avant leur départ pour le Québec, principalement en ce qui concerne leur contrat et leur lieu de travail (2.5).

2.1 PROCESSUS DE RECRUTEMENT POUR LES TRAVAILLEURS DU PTAS

Les soixante-et-un (61) travailleurs mexicains rencontrés sont venus au Canada via le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). Le recrutement de ces travailleurs du PTAS est réalisé par la Secretaría del Trabajo y Previsión Social—à laquelle les travailleurs réfèrent par l'expression « la Secretaría » ou « la Secretaría del Trabajo », soit le ministère du travail et de la sécurité sociale.

La grande majorité des travailleurs ont entendu parler du programme par un ami ou un membre de la famille qui a déjà travaillé au Canada. Des travailleurs expliquent que dans leurs villages, la majorité des hommes travaillent au Canada sous le PTAS. D'autres travailleurs ont entendu parler du programme à la radio, un autre a vu une annonce gouvernementale dans le journal. Plusieurs racontent qu'un recruteur s'est rendu dans leur village pour faire la promotion du programme.

Pour les travailleurs mexicains du PTAS le processus d'embauche est décrit comme long, complexe et couteux. Ils doivent notamment passer un examen médical et un autre sur le métier d'agriculteur. Les travailleurs décrivent ce dernier comme particulièrement inutile, voir humiliant. Durant l'examen, les travailleurs se font notamment examiner les mains (pour savoir s'ils sont agriculteurs de métier au Mexique), ils doivent passer des tests physiques (comme lever des poids) et répondre à des questions plus théoriques. Il leur est notamment demandé d'expliquer comment se cultivent cinq produits agricoles et de nommer différents pesticides utilisés en agriculture. Un travailleur explique que l'examen comportait des questions peu pertinentes selon lui (« que no tienen mucho que ver »), par exemple, le nombre de tonnes de maïs qui peuvent être produites dans un hectare de terre. Certains travailleurs nous ont rapporté que les examinateurs vérifiaient s'ils avaient des tatouages sur le corps; ils expliquent qu'il s'agit d'un moyen de vérifier s'ils font partie de « gangs ».

2.2 PROCESSUS DE RECRUTEMENT POUR LES TRAVAILLEURS DU VOLET AGRICOLE

Les trente (30) travailleurs guatémaltèques et les deux (2) travailleurs du Honduras ont immigré au Canada via le Volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Ces travailleurs ont été recrutés par l'organisme privé F.E.R.M.E. Au Guatemala, le recrutement est organisé par un « partenaire » de F.E.R.M.E., Amigo laboral¹⁷.

Le mode de recrutement est globalement le même que pour les mexicains, si ce n'est que ce sont des employés d'Amigo laboral qui procèdent au recrutement et aux tests physiques et « théoriques », dans les villages.

De nombreux travailleurs ont alors tenu à nous faire part d'importantes critiques à l'endroit d'Amigo laboral. Selon eux, l'agence « extorque » de l'argent aux travailleurs et développe des pratiques discriminatoires. Ils racontent ainsi que l'agence préfère recruter les nouveaux travailleurs et écartent les anciens, afin de leur réclamer un montant d'argent plus élevé. Un travailleur raconte ainsi que lorsque les employés d'Amigo laboral se rendent dans les villages pour recruter, ils demandent aux nouvelles recrues de défrayer des frais excessifs, parfois allant jusqu'à 18 000 quetzales, soit environ 2 670 \$ canadiens.

2.3 LES FRAIS ENCOURUS POUR VENIR TRAVAILLER

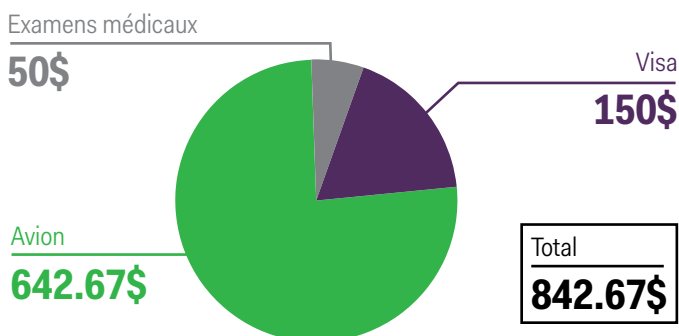
2.3.1 TRAVAILLEURS MEXICAINS (PTAS)

Les travailleurs mexicains doivent également passer un examen médical (environ 500 pesos-40 \$), défrayer les coûts du passeport (environ 600 pesos-48 \$), du visa canadien (150 \$) et du transport, s'il y a lieu, de leur lieu de résidence au Mexique à la capitale. Les sommes dépensées peuvent alors être très importantes. À titre d'exemple, des travailleurs nous expliquent avoir dépensé de 1 100 pesos (environ 89 \$) à 3 000 pesos (environ 242 \$) pour se rendre à Mexico. Certains travailleurs nous ont en revanche indiqué que tout le trajet avait été payé par la « Secretaría ».

Conformément aux dispositions du programme, les employeurs avancent le prix du billet d'avion aller-retour du travailleur. Les travailleurs remboursent l'avance par des retenues salariales de 10% sur leur paie hebdomadaire—dès le premier jour de paie¹⁸—et jusqu'à concurrence de 646 \$ maximum en 2016, pour le trajet Mexico-Montréal par exemple¹⁹. Dans le même sens, les travailleurs s'engagent à « payer à l'employeur 155\$ pour les frais de traitement du permis de travail durant les six (6) premières semaines de travail au moyen de déductions proportionnelles hebdomadaires »²⁰.

Nous avons demandé à 21 travailleurs mexicains de détailler les frais encourus en 2015. Les travailleurs interrogés déclarent alors avoir dépensé 842\$ en moyenne pour venir travailler²¹, sans compter le remboursement du permis de travail. C'est environ un mois de salaire mensuel moyen au Mexique (800\$).

Fig.13 – Coûts estimés par les travailleurs mexicains



2.3.2 TRAVAILLEURS GUATÉMALTÈQUES (PTET)

Dans ce cas-ci, c'est Amigo laboral qui s'occupe du recrutement. C'est à l'organisme que les travailleurs paient les frais administratifs liés au processus de recrutement. Selon les données recueillies, les travailleurs guatémaltèques déboursent en moyenne 3915,40 quetzales ou 656\$ auprès d'Amigo laboral. Ce montant semble plutôt standard (sauf exception).

Fig.14 – Sommes versées à Amigo Laboral

Nombre de travailleurs	15
En moyenne	3915,40 Quetzales (656\$)

Comparés aux frais versés par les mexicains à la Secretaría del trabajo, ceux versés à Amigo laboral apparaissent considérables. Les travailleurs mexicains déclarent dépenser des sommes certes plus importantes (842\$), mais ils doivent également payer le billet d'avion, ce qui n'est pas le cas pour les travailleurs guatémaltèques, pour lesquels c'est l'employeur qui s'engage à payer les frais de transport. 656\$, c'est deux fois et demi le salaire mensuel moyen au Guatemala (260\$ canadiens environ).

On le voit, les sommes investies sont potentiellement considérables.

2.4 ENDETTEMENT

Ainsi, plus de la moitié des travailleurs (58/92) [une personne n'a pas répondu] ont dû s'endetter pour pouvoir venir travailler au Canada.

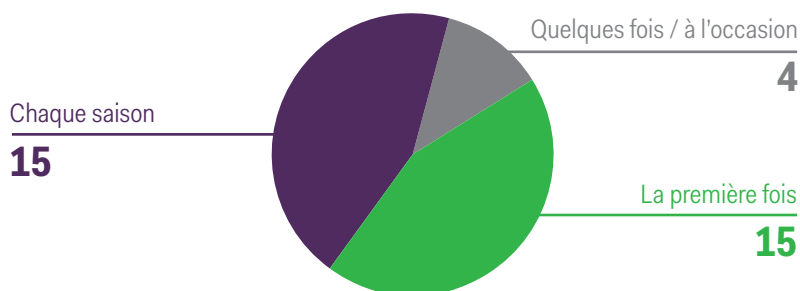
Fig. 15 – Endettement des travailleurs



Sur ces cinquante-huit (58) personnes, trente-quatre (34) ont spécifié la fréquence de leur endettement. Près de la moitié (15/34) déclarent devoir s'endetter chaque année.

Concernant le niveau d'endettement, les réponses reçues varient entre 3000 pesos (220\$ environ) à 2000 dollars canadiens à chaque voyage. Un travailleur nous a précisé qu'il avait dû hypothéquer sa maison.

Fig.16 – Fréquence de l'endettement



2.5 À QUEL MOMENT DANS LE PROCESSUS AVEZ-VOUS SU POUR QUI ET OÙ VOUS TRAVAILLERIEZ?

Dans la majorité des cas, les travailleurs prennent connaissance de leur lieu de travail dans leur pays d'origine. Un travailleur décrit le processus « normal » comme suit :

« Une fois les examens passés, ils envoient les papiers au Canada. Si tu es accepté, ton visa arrive. Après tu reçois le permis de travail. C'est alors que tu sais où tu travailles. C'est écrit là-dessus [traduction libre] ».

Mais pour les travailleurs, l'un des problèmes est qu'ils reçoivent souvent ces documents très tardivement, un mois avant leur départ, et parfois à peine huit jours avant. Cette attente suscite un stress important puisqu'ils ne savent pas s'ils ont été « élus » pour pouvoir partir, ou s'ils ont été rappelés par leur précédent employeur.

Environ 10% des travailleurs interrogés—souvent les nouveaux—nous ont indiqué n'avoir su où, et pour qui ils allaient travailler qu'à leur arrivée au Québec, à l'aéroport de Montréal, alors qu'un représentant du patron les attendaient pour les amener sur la ferme.

- 1 Leigh Binford, « From Fields of Power to Fields of Sweat: the dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada » (2009) 30:3 Third World Quarterly 503 à la p 507.
- 2 Emploi et Développement social Canada, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers » (25 janvier 2016), en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-et-rangers/travailleurs-et-rangers-emb-aucher-agricoles-saisonniers/apercu.html>>.
- 3 Formulaire de Service Canada, « Volet agricole—Contrat » (3 octobre 2016), en ligne : <<http://www.servicecanada.gc.ca/fi-if/index.jsp?app=prfl&frm=emp5510&lang=fra>>.
- 4 Emploi et Développement social Canada, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers » (25 janvier 2016), en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-et-rangers/travailleurs-et-rangers-emb-aucher-agricoles-saisonniers/apercu.html>>.
- 5 Kerry L. Preibisch, « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 Rural Sociology 418 à la p 445.
- 6 Ainsi, seulement trois des travailleurs pour qui l'enseignement primaire est le plus haut niveau d'éducation auquel ils ont eu accès nous ont explicitement dit l'avoir complété. Trois nous ont dit avoir terminé leur troisième année du primaire et un travailleur nous a dit avoir complété sa cinquième année. Un travailleur a complété sa première année uniquement, et il ne sait ni lire ni écrire l'espagnol.
- 7 Tanya Basok, *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2002 à la p103.
- 8 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, « Programa de trabajadores agrícolas temporales México-Canadá » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/trabajadores_agricolas.html>.
- 9 Joanie Bellerose et Chayda Yörn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <<http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Qu%C3%A9bec.pdf>>, à la p 22.
- 10 Ibid.
- 11 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, « Programa de trabajadores agrícolas temporales México-Canadá » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/trabajadores_agricolas.html>.
- 12 Consulter Kerry L. Preibisch et Evelyn Encalada Grez, « The Other Side of el Otro Lado: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian » (2010) 35:2 Signs 289 à la p 297.
- 13 Ibid.
- 14 « En agriculture, on gagne moins [traduction libre] ».
- 15 « ce qu'il y a, peinture, réparations, autos [traduction libre] »; « le travail qu'il y a, maçonnerie, usine, construction, agriculture [traduction libre] ».
- 16 Leigh Binford, « From Fields of Power to Fields of Sweat: the dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada » (2009) 30:3 Third World Quarterly 503 à la p 505 ; Kerry L. Preibisch et Evelyn Encalada Grez, « The Other Side of el Otro Lado: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian » (2010) 35:2 Signs 289 à la p 297.
- 17 Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2015) 45 RGD 531 aux pp 538-539.
- 18 Emploi et Développement social Canada, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers » (25 janvier 2016), en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-et-rangers/travailleurs-et-rangers-emb-aucher-agricoles-saisonniers/apercu.html>>. « Les coûts reliés au transport aérien seront déduits recouvrés par retenue salariale au taux de 10 % de la paie brut du TRAVAILLEUR dès le premier jour de plein emploi ».
- 19 Ibid.
- 20 Ibid.
- 21 À noter que tous les travailleurs n'avaient cependant pas eu à passer une visite médicale.

PARTIE IV

**LE TRAVAIL
DES TRAVAILLEURS
MIGRANTS
TEMPORAIRES**

Dans le cadre de cette partie, nous avons essayé de nous renseigner sur lieu de travail des travailleurs, les fermes. Il s'agissait notamment d'identifier le nombre de travailleurs par ferme, leur nationalité, ou encore d'identifier ce que produisaient les travailleurs (1). Il s'agissait également de mieux saisir le type de travail réalisé (2) et dans quelles conditions (3).

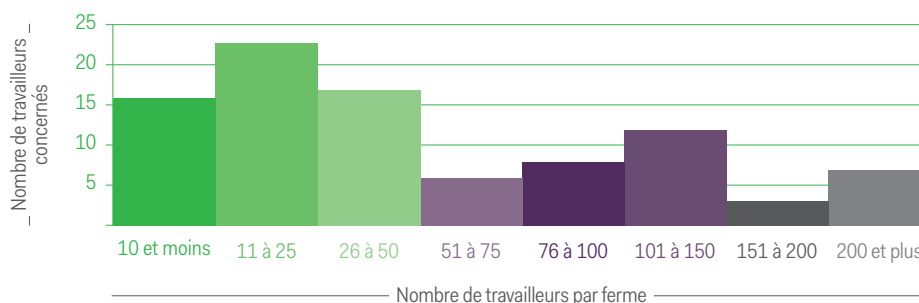
1 LES FERMES

1.1 NOMBRE ET TAILLE DES FERMES

Les 93 travailleurs rencontrés étaient répartis dans trente-cinq (35) fermes.

Environ 80% (76/92) des répondants, travaillent dans des fermes qui emploient plus de 10 travailleurs. Le nombre de travailleurs par ferme varie cependant beaucoup. Alors que deux fermes n'emploient qu'un seul travailleur, certaines ont plus de 100 employés.

Fig.17 – Nombre de travailleurs embauchés par ferme



1.2 UN TRAVAIL D'ÉTRANGER

Les employeurs semblent adopter différentes stratégies de recrutement. Alors que certains recrutent dans les deux programmes, d'autres n'embauchent que des mexicains (via le PTAS), ou que des guatémaltèques et des honduriens (via le PTET). Une minorité d'employeurs recrutent tout à la fois des québécois et des travailleurs migrants. Plus précisément, seulement huit (8/92) travailleurs nous ont rapporté que leur ferme employait également des québécois (autre que les employeurs ou les membres de leurs familles).

Exceptionnellement, des travailleurs nous ont dit avoir des collègues de nationalités autres que mexicaine, guatémaltèque, hondurienne ou québécoise. C'est le cas d'un travailleur embauché dans une ferme laitière qui a précisé travailler avec trois (3) stagiaires français. C'est également le cas d'un autre—embauché dans une ferme laitière et qui estime qu'il y a plus de 100 employés—qui nous indique qu'il y a des travailleurs d'origine québécoise, des Mexicains, des personnes d'origine colombienne, haïtienne et marocaine.

1.3 UN TRAVAIL MASCULIN

L'immense majorité des travailleurs ont indiqué qu'aucune femme n'était embauchée comme travailleuse agricole salariée dans leur ferme (autre que les employeures)¹.

Plus précisément, tous les travailleurs nous ont répondu qu'aucune femme ne travaillait à leur ferme sous le PTAS ou le PTET. Seulement deux (2/92) travailleurs ont indiqué travailler avec des femmes d'origine québécoise, et un (1) travailleur que sa contremaître était une femme.

Selon les recherches de Kerry Preibisch et d'Evelyn Encalada Grez, les femmes représenteraient deux à trois pour cent de la main d'œuvre du PTAS². Elles expliquent par ailleurs que la migration internationale du travail dans le secteur agricole canadien a historiquement été « hautement masculinisée [traduction libre] », les femmes n'ayant pu participer au PTAS qu'un quart de siècle après sa fondation, soit en 1989³.

Le recours des employeurs à une main d'œuvre exclusivement masculine est actuellement l'objet de recours judiciaires en Colombie-Britannique et en Ontario. Les TUAC dénoncent en particulier la discrimination dont sont victimes les femmes et mènent des recours contre ce mode de recrutement sexué⁴. Tel que l'ont déjà souligné Kerry Preibisch et Evelyn Encalada Grez, le PTET et le PTAS permettent aux employeurs de sélectionner les travailleurs sur la base de leur sexe—et également de leur nationalité—s'inscrivant ainsi « en rupture apparente avec la législation provinciale et fédérale relative aux droits humains [traduction libre] »⁵.

1.4 UN TRAVAIL HIÉRARCHISÉ SELON L'ORIGINE NATIONALE

Les travailleurs ont également rapporté que les conditions de travail variaient grandement entre les travailleurs, selon l'origine nationale des travailleurs, tout particulièrement entre québécois et travailleurs migrants.

Il nous semble à cet égard particulièrement révélateur que 6/9 des répondants, qui travaillent également avec des Québécois, ont dénoncé que ces derniers bénéficiaient de conditions de travail plus favorables. Un travailleur précise par exemple que lui et ses collègues mexicains sont assignés au travail dans les champs, tandis que les Québécois font de l'emballage ou du bureau, et à des tâches considérées par les travailleurs comme plus faciles. Un autre travailleur va dans le même sens en affirmant : « nous [les Guatémaltèques], nous faisons le travail le plus difficile, les Québécois font le plus facile [traduction libre] ». Deux autres travailleurs expliquent que seuls les québécois ont le droit de conduire les tracteurs; or, précise-t-il, la conduite de machine est mieux payée. Un autre, qui travaille parfois côte à côte avec des québécois pour la récolte des concombres, explique qu'il est moralement particulièrement éprouvant de les voir quitter le travail en fin d'après-midi, pour rentrer chez eux, tandis qu'eux doivent poursuivre le travail, tard dans la soirée.

1.5 LA PRODUCTION

Les fermes où sont embauchés les travailleurs sont en grande majorité des fermes maraîchères ou horticoles, produisant principalement des légumes (89/92)⁶.

Une ferme cultive cependant du gazon en tapis, un travailleur rencontré travaille pour une ferme laitière, et un dernier travaille pour une ferme spécialisée dans la production de viande bovine. Les fermes cultivent en moyenne deux à trois produits agricoles. Le produit le plus cultivé est la laitue, mentionné par trente-deux (32) travailleurs. Suivent ensuite l'oignon (26), le brocoli (12) la carotte (11), le céleri (10), la pomme de terre (10), la tomate (9), le concombre (9), le poivron (9), le chou (8), les fleurs (5), les betteraves (3), les haricots (3), le chou-fleur (3), le persil (2), le radis (2), l'ail (2), l'échalote (1), les fraises (1), le gazon (1), les produits laitiers (1), la viande (1).

2 LE TRAVAIL AGRICOLE

2.1 DESCRIPTION DES TÂCHES

Le travail agricole est toujours décrit comme particulièrement fatigant, éreintant, épuisant. Nous avons alors demandé de nous décrire les différentes tâches qu'ils effectuaient. Soixante-trois (63) travailleurs ont répondu à cette question.

Si certains travailleurs effectuent les mêmes tâches de façon répétitives, notamment ceux qui travaillent à l'emballage, la majorité effectuent un nombre considérable de tâches différentes; tâches parfois très éloignées du travail agricole, comme la réparation de charpentes ou de silos à grains. De nombreux travailleurs expliquent ainsi être en charge de « tout le processus jusqu'à la vente » et précisent qu'ils font « tout ce que lui ordonne le patron ». De fait, les travailleurs déclarent déplacer des pierres, labourer, planter les semis, poser les élastiques autour des brocolis, récolter les légumes, les laver, les emballer, conduire divers engins, tels que des camions, des tracteurs ou des monte-charges, nettoyer les machines (en utilisant de nombreux produits chimiques), tondre le gazon, irriguer et nettoyer les serres (et préparer le mélange d'acide et d'eau qui est utilisé). Le travailleur engagé dans une ferme laitière explique qu'il doit quant à lui nettoyer l'étable, préparer le foin, et traire les vaches.

La grande majorité des travailleurs nous ont ainsi décrit une liste presque sans fin de tâches à réaliser, qui varient notamment selon les employeurs et selon le moment dans la saison.

La tâche la plus mentionnée est toutefois la récolte de la production. La méthode varie selon les produits. Pour certains produits, comme les choux par exemple, ils doivent se baisser pour les couper, le plus souvent à l'aide d'un couteau. Ils doivent ensuite se redresser pour jeter les légumes dans un tracteur ou une machine qui les suit. Ils expliquent qu'il faut alors se conformer au rythme de la machine, qui avance rapidement dans les champs. Pour d'autres produits, comme les concombres, les travailleurs sont allongés à plat ventre sur des planches en bois, tirées par un tracteur. Un travailleur, souvent un contremaître, reste derrière pour vérifier que les travailleurs n'oublient rien; le cas échéant, certains déclarent qu'ils se font crier dessus.

Le désherbage des champs et la plantation des semis sont les autres tâches les plus mentionnées. Ce travail s'effectue souvent à l'aide de tracteurs mais

certaines travailleurs disent le faire à la main. Certains travailleurs nous précisent alors que le désherbage est particulièrement dangereux en raison des produits chimiques à répandre.

Enfin, on relèvera qu'une grande partie des travailleurs fait également l'emballage des produits; là encore, certains le font à la main, tandis que d'autres expliquent qu'ils déposent la production dans une machine qui elle les empaquète.

2.2 TÂCHES LES PLUS DIFFICILES À ACCOMPLIR

Quarante-neuf (49/93) travailleurs nous ont mentionné la tâche qu'ils considéraient comme le plus difficile dans leur métier.

Pour treize (13) travailleurs c'est la récolte. Quand on leur demande pourquoi, ils précisent qu'ils doivent être constamment penchés, courbés, ce qui rend la récolte difficile. Ils expliquent également qu'il est particulièrement difficile de suivre le rythme imposé par les contremaitres ou les machines.

C'est le même enjeu qui est soulevé par ceux qui travaillent principalement à l'emballage ou au chargement. La tâche implique non seulement de lourdes charges, mais le rythme apparaît bien souvent infernal pour les travailleurs. Un travailleur raconte que ses supérieurs lui crient constamment dessus : "Awaye! Awaye!" et bien qu'il dise ne pas savoir ce que cela veut dire, il en a déduit qu'il s'agit d'un incitatif à toujours accélérer le travail. Un autre nous confie que lors de l'emballage des carottes, « hay momentos de sufrimiento »⁷. Ceux qui doivent charger les tracteurs ou les camions décrivent également le stress imposés par le rythme de travail. À titre d'exemple, un travailleur explique que le samedi et le dimanche, lorsque le camion arrive au champ pour prendre les caisses de laitues et les vendre en ville, la pression est « insupportable », « tout va très vite », « trop vite ». Pour d'autres travailleurs c'est davantage la préparation de la terre, l'ensemencement, et le désherbage qui sont les tâches les plus difficiles. Ils expliquent qu'ils doivent alors soulever, parfois à la main, des pierres particulièrement lourdes.

Surtout, de nombreux travailleurs déclarent qu'aucune tâche n'est difficile en soi mais que tout le travail l'est. Ils soulignent alors la fatigue qui vient avec le travail agricole, les journées sans fin, la dureté du climat, comme travailler dans les champs sous le soleil, « c'est pire que l'enfer » rapporte l'un d'eux.

Enfin pour conclure sur ce point, certaines réponses sortaient de l'ordinaire. On peut notamment mentionner des travailleurs qui estiment que le plus difficile ce n'est pas tant le travail en lui-même que de comprendre et d'apprendre ce qu'il faut faire lorsqu'on est nouveau ou qu'on ne comprend pas les consignes du donneur d'ordre. Le problème, soulignent-ils alors, c'est que les erreurs éventuellement commises s'accompagnent le plus souvent de brimades ou d'insultes. Pour d'autres c'est le travail de nuit qui est le plus difficile, avec la fatigue et le peu de lumière, tandis que celui qui travaille dans la ferme qui produit du gazon explique que ce travail est très minutieux, ce qui est exigeant, car si la plantation est mal réalisée, le gazon ne pousse pas; et dans ces cas, son employeur lui demande de tout recommencer. Un seul déclare que rien n'est difficile et que contrairement à ses collègues, il ne se plaint pas parce qu'il a la chance de compter sur l'appui de Dieu. Il explique ainsi que « ce qui se fait avec amour n'est pas difficile ».

2.3 TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE LA FERME

Nous avons également demandé aux travailleurs s'ils travaillaient parfois en dehors de la ferme, pour un autre employeur. Nous restituons ici quelques-unes des réponses. Il convient toutefois de souligner que cette question soulevait une nette appréhension chez les travailleurs, qui ne peuvent changer d'employeurs sans demander l'autorisation aux autorités administratives (et à leurs employeurs)⁸. Certains travailleurs répondaient ainsi de manière très catégorique : « no, de ninguna manera! »⁹.

Près de 10% (8/92) d'entre eux nous ont toutefois mentionné avoir déjà travaillé à l'extérieur de la ferme pour laquelle leur permis de travail avait été octroyé. Parmi le type de travail alors effectué certains nous ont dit avoir été jardiniers dans des maisons, bucherons, ou le plus souvent travailleurs agricoles dans d'autres fermes.

À titre d'exemple, un travailleur nous raconte avoir travaillé quelques temps pour la famille du patron, dans d'autres fermes. Un autre précise que son patron les envoie lui et ses collègues dans d'autres fermes quand il n'a pas de travail à leur donner. Pour les travailleurs rencontrés, ces « transferts » sont vécus alors comme une chance de pouvoir réaliser plus d'heures de travail. En revanche, dans d'autres cas, certains travailleurs nous ont expliqué qu'ils étaient envoyés dans des fermes, loin de chez eux, et que le temps de transport n'est pas payé. Ils estiment alors qu'ils perdent beaucoup de temps, et donc d'argent.

3 RELATIONS EMPLOYEUR/EMPLOYÉ

3.1 LE PATRON PARLE-T-IL ESPAGNOL ?

Fig. 18 – Langue parlée par l'employeur



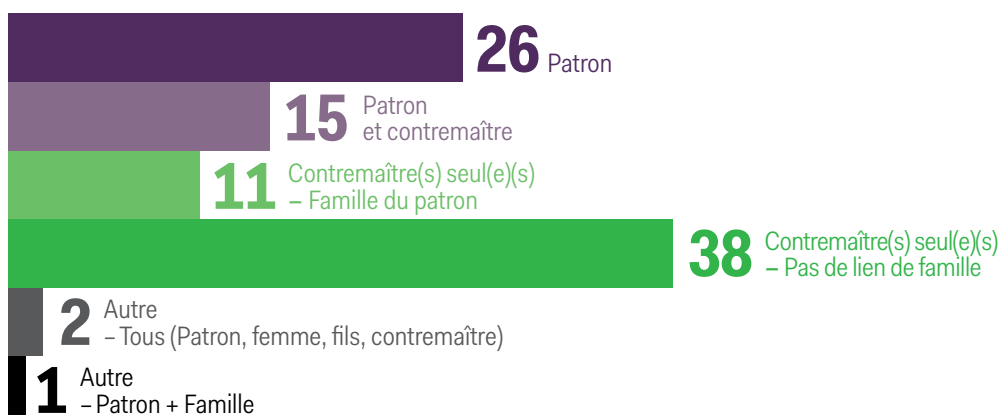
Dans la section « Autre » nous avons placé les réponses moins claires. Par exemple, certains travailleurs déclarent ne pas connaître leur patron ou bien que leur patron ne parle pas espagnol et que les ordres sont données par un capataz, soit un contremaître.

3.2 QUI DONNE LES ORDRES? ET DANS QUELLE LANGUE?

Pour vingt-six travailleurs (26/93), c'est le patron qui donne les ordres. Pour quinze (15/93) travailleurs, les ordres sont transmis à la fois par le patron et le(s) contremaître(s).

Mais dans plus de 50% des cas, (49/93), les ordres ne sont donnés que par le/la ou les contremaître(s)¹⁰, et parfois uniquement en français.

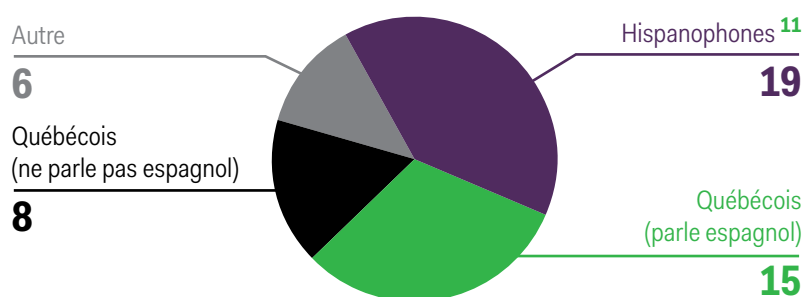
Fig. 19 – Qui donne les ordres?



Il est également rapidement ressorti des témoignages que parler la langue de l'employeur ou du donneur d'ordre peu rapidement devenir une qualification reconnue. Plusieurs travailleurs nous ont ainsi expliqué qu'ils ne peuvent pas devenir contremaître car ils ne parlent pas le français. Nous avons alors demandé lors de la seconde période d'entretiens à 42 travailleurs la langue du donneur d'ordres sur le lieu de travail.

Dans un peu plus de la moitié des cas (23/42) le donneur d'ordre est francophone, et dans 8 cas, il ne parle pas espagnol.

Fig.20 – Origine du donneur d'ordre



La barrière de la langue est ressortie, à travers nos entrevues comme dans plusieurs travaux, comme un enjeu important dans les relations employeurs/employés chez les travailleurs agricoles migrants temporaires.

Ces travailleurs agricoles étrangers sont vulnérables. Outre qu'ils soient isolés des autres, ils dépendent presque entièrement de l'employeur pour leur logement, leurs déplacements, l'accès à des soins de santé. Cette dépendance est accentuée par le fait qu'ils parlent l'espagnol. [Plusieurs] tribunaux l'ont reconnu par le passé, dont la Commission des relations du travail.¹²

La situation est évidemment fort problématique lors de situations d'urgence médicale, mais également dans le travail au quotidien, en santé/sécurité au travail, notamment.

3.3 LA RELATION AVEC LE DONNEUR D'ORDRE (CONTREMAÎTRE ET EMPLOYEUR)

Les travailleurs déclarent entretenir des relations pour le moins variables avec le donneur d'ordre, selon les fermes et les personnalités. Elles peuvent être considérées par certains comme très bonnes et par d'autres comme très mauvaises. Nombre

de travailleurs déclarent par ailleurs que comme ils font tout ce qui leur est demandé, tout se passe bien; la relation n'est « ni bonne ni mauvaise ».

On relèvera dans un premier temps que des travailleurs insistent sur les qualités de leurs employeurs. Certains, qui reviennent travailler chaque année depuis des années, déclarent même qu'ils sont « comme la famille ». Un travailleur tient à souligner qu'il a toujours pu bénéficier de l'aide de son employeur alors qu'il avait des problèmes de santé. Il rapporte que son employeur « es buena persona fuera del trabajo. Te lleva al médico »¹³.

Il ressort cependant des témoignages—même chez ceux qui déclarent dans un premier temps que « tout va bien »—d'importantes tensions et des pratiques parfois illégales et très violentes, comme des insultes, du harcèlement psychologique, du chantage à l'emploi, la rétention du passeport et, voire même, plus rarement des violences physiques¹⁴. Les témoignages recueillis s'inscrivent dans la continuité de nombreux travaux réalisés au Québec¹⁵ et au Canada, qui dénoncent des violations graves des droits humains et ces relations de travail fortement hiérarchisées, violentes et paternalistes¹⁶. Nous reviendrons ici sur certains des éléments qui ressortaient fréquemment des témoignages.

Le mépris et les insultes (souvent racistes) sont les critiques les plus souvent évoquées. À titre d'exemple, un travailleur nous déclare que son employeur le traite « como un niño que es ignorante, es triste »¹⁷. Un travailleur explique par exemple qu'un contremaître les insultait, les menaçait également de ne plus leur donner de travail s'ils ne travaillaient pas davantage. Ce contremaître a finalement été congédié après que les travailleurs aient fait la grève pour une journée. Un autre dénonce les insultes systématiques de son employeur: il ne comprend pas bien ses ordres, en français, ce qui met son supérieur hors de lui. Le patron aurait même tenté de le frapper, ses collègues ont alors dû s'interposer. Il poursuit en racontant que ses collègues ont eu très peur de se faire renvoyer. Un autre déclare que son patron les voit comme des animaux (« Nos ve como animalitos ») tandis qu'un autre définit son capataz comme étant « tyrannique », surtout avec les nouveaux qu'il contraint à réaliser les tâches les plus difficiles et à « lui rendre des services ». On peut également mentionner le cas de ce travailleur qui dénonce la traductrice particulièrement injurieuse et méprisante, déclarant régulièrement aux travailleurs : « primero es su trabajo y después es usted »¹⁸. Pour un autre, « Qu'on fasse bien ou mal notre travail, elle [l'employeuse] nous traite mal et nous insulte ».

De nombreux travailleurs dénoncent également différentes formes de chantage, comme le fait que certains employeurs gardent leur passeport ou encore qu'ils les menacent de les renvoyer, ou de ne pas les réengager. Bellerose et Yorn relevait également, dans le même sens, que « 26 % des TMT craignent de se plaindre de leurs conditions de travail par peur de perdre leur emploi, d'être exclus des programmes ou d'être rapatriés »¹⁹. Des travailleurs nous ont notamment confié que leurs contremaîtres les menaçaient constamment de les renvoyer dans leurs pays s'ils ne travaillaient pas davantage ou s'ils continuaient de se plaindre : une menace qui avait été mise à exécution à l'encontre de plusieurs de leurs collègues guatémaltèques. À ce sujet un travailleur précise : « On doit supporter, si non ils vont nous sortir du programme ». Un autre travailleur déclare : « Amenazas, pide siempre más producción. Dice que podría bloquearnos; para que no regresemos »²⁰ ; « Nos quedamos callados, no, no decimos nada »²¹. On retrouve ici les constats déjà dressés par Bélanger et Candiz qui soulignent :

[U]ltimement, le contrôle paternaliste se manifeste par la menace de non-rappel l'année suivante. Dans les faits, ce non-rappel ferait suite à une mauvaise évaluation de l'employeur et, en général, mène à une difficulté de réintégrer le programme la saison subséquente. Ainsi, les employés se retrouvent obligés d'accepter les conditions du patron, qu'elles soient ou non respectueuses du cadre juridique de la relation de travail²².

Dans un autre registre d'idée, plusieurs travailleurs dénoncent les pratiques des employeurs consistant à prélever d'importantes sommes sur leurs salaires, sans expliquer pourquoi. Un travailleur raconte ainsi que lui et ses collègues ne recevaient pas leur talon de chèque et qu'ils ne comprenaient pas les déductions prélevées sur leur paie. Malgré leurs plaintes, et malgré les risques encourus²³, il a fallu qu'ils dénoncent la situation auprès de FERME et du consulat pour que le patron supprime les déductions imposées. Mais pour beaucoup d'entre eux, il était déjà trop tard pour recevoir les sommes prélevées puisqu'ils étaient retournés dans leur pays.

Nombre de travailleurs se plaignent de devoir toujours être « à la disposition » des employeurs, de devoir se lever ou se coucher à des heures imposées. Un travailleur nous explique, par exemple, en nous montrant un crayon : « Es lo mismo »²⁴, tu l'utilises quand tu en as besoin, et quand tu n'en as plus besoin, tu le mets de côté ». Il précise qu'il a signé un contrat de 40 heures semaines mais qu'il ne fait que 20 heures. Plusieurs d'entre eux nous ont également affirmé que l'employeur ou le contremaître leur interdisait de fréquenter le Centre d'appui de St-Rémi.

D'autres dénoncent enfin, les inégalités de traitements entre eux et les capataz. Selon les témoignages, ces derniers travaillent moins, « ou pas », et bénéficient d'importants avantages en nature et financiers ce qui soulève d'importantes frustrations et tensions au sein des fermes.

- 1 Sur le sujet et les explications concernant l'absence de femme, voir la récente et passionnante étude de Marie France Labrecque sur le processus de recrutement au Yucatán. Marie France Labrecque, « Le programme canadien des travailleurs agricoles saisonniers et le système régional de migration au Yucatán : où sont les femmes? », *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM* [En línea], 31 | 2016, Publicado el 09 junio 2016, consultado el 10 marzo 2017. URL : <http://alhim.revues.org/5466>
- 2 Kerry L. Preibisch et Evelyn Encalada Grez, « The Other Side of el Otro Lado: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian » (2010) 35:2 Signs 289 à la p 297.
- 3 Ibid.
- 4 TUAC, « Les TUAC Canada dénoncent la discrimination envers les femmes dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonnier en Colombie-Britannique », août 2014, en ligne : http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=30191:les-tuac-canada-denoncent-la-discrimination-envers-les-femmes-dans-le-cadre-du-programme-des-travailleurs-agricoles-saisonniers-en-colombie-britannique&catid=9540&Itemid=6&lang=fr.
- 5 Kerry L. Preibisch et Evelyn Encalada Grez, « The Other Side of el Otro Lado: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian » (2010) 35:2 Signs 289 à la p 297.
- 6 Voir en ce sens, Mathieu Arès et Yanick Noiseux, « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: Du débat en cour au débat de société » (2014) 49 *Revue Interventions économiques* 1 à la p 33 : « Comme le révélait une enquête de la Fédération des producteurs maraîchers du Québec (FPMQ) presque la moitié des producteurs québécois de légumes (48,7 %) cultivent seulement un (25,6 %) ou deux (23,1 %) types de légumes » (Groupe AGÉCO, 2007).
- 7 « Il y a des moments de souffrance [traduction libre] ».
- 8 À titre d'exemple, voici ce qu'indique le contrat de travail des travailleurs du PTAS: « L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas déplacer le TRAVAILLEUR d'une région de travail à une autre, ni le transférer chez un autre EMPLOYEUR, ni prêter ses services à un autre employeur sans avoir obtenu préalablement le consentement du TRAVAILLEUR et l'approbation écrite de EDSC/SERVICE CANADA et du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT ». Emploi et Développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada—2017 », en ligne : http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/documents/mexique.page#h2.2.
- 9 « Non, d'aucune manière! [traduction libre] ».
- 10 Onze (11) de ces quarante-neuf contremaitres ont un lien de famille avec le patron.
- 11 Dans deux cas, les travailleurs nous ont toutefois indiqué que les donneurs d'ordre étaient d'origine haïtienne et marocaine, sans préciser la langue parlée. Dans la plupart des cas, il s'agissait de donneurs d'ordre d'origine latinoaméricaine.
- 12 Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC-FTQ) et Savoura, 2014 CanLII 76230 (QC SAT).
- 13 L'employeur « est une bonne personne en dehors des heures de travail. Il t'amène à l'hôpital [traduction libre]. »
- 14 Un travailleur nous a explicitement dit avoir été victime de mauvais traitements physiques sans toutefois préciser lesquels.
- 15 Simplement à titre d'exemple, sur une pratique en soi illégale, Bellerose et Yorn affirment également « [que] les papiers d'identité ont été retirés par l'employeur auprès de 62 % des TMT questionnés ». Voir Joanie Bellerose et Chayda Yorn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Qu%C3%A9bec.pdf>.
- 16 Voir par exemple Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59:166 *Cahiers de géographie du Québec* 7, à la p 17 : « [le] paternalisme au travail fait référence aux rapports hiérarchiques de domination et de dépendance entre travailleurs et patrons ».
- 17 « comme un enfant qui est ignorant, c'est triste [traduction libre] ».
- 18 « premièrement c'est votre travail et après c'est vous [traduction libre] ».
- 19 Joanie Bellerose et Chayda Yorn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Qu%C3%A9bec.pdf>, à la p 7.
- 20 « Des menaces, il demande toujours qu'on soit plus productifs. Il dit qu'il pourrait nous bloquer, pour qu'on ne puisse plus revenir [traduction libre] ».

- 21 « On reste silencieux, non, on ne dit rien [traduction libre] ».
- 22 Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59:166 Cahiers de géographie du Québec 7 à la p 18.
- 23 Ibid, à la p 17 : « La revendication des droits fragilise grandement la «survie dans le programme» de ces travailleurs qui, une fois retournés dans leur pays, peuvent difficilement entreprendre des actions de redressement ».
- 24 « C'est la même chose [traduction libre] ».

PARTIE V

LE TEMPS DE TRAVAIL, LE SALAIRE ET LA QUESTION DU CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Trois enjeux ont ici retenu notre attention. Nous avons tenté de documenter le temps de travail des travailleurs agricoles, que ce soit en termes de mois ou d'heures travaillés (1). Nous avons également compilé les données recueillies sur leurs salaires (2). Dans tous les cas, nous avons porté une attention particulière à leurs revendications sur ces enjeux et à leurs questionnements. Enfin, constatant que de nombreux travailleurs se plaignaient de ne pas faire assez d'heures de travail (ou plus précisément, de ne pas gagner suffisamment d'argent), nous les avons interrogés sur les deux principaux obstacles : l'assignation à un employeur unique (3) et l'impossibilité de changer d'employeur (4).

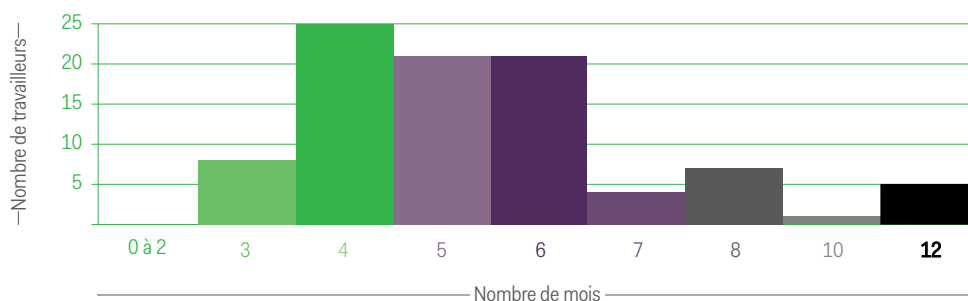
1 LA DURÉE DU TRAVAIL

1.1 NOMBRE DE MOIS DE TRAVAIL PAR SAISON

Une grande majorité de travailleurs ont une saison de travail qui varie entre quatre (4) et (6) mois. C'est ce qu'ont répondu soixante-sept travailleurs (67/92). Cinq (5) travailleurs rencontrés n'étaient toutefois pas embauchés au Canada de façon saisonnière, mais avaient plutôt des contrats d'un an ou plus (deux pour deux ans, un pour un an et demi et un pour un an). Ils restent donc douze mois par année au Canada.

En excluant ces cinq (5) travailleurs du calcul, la moyenne de mois passés au Canada pour un travailleur embauché de façon saisonnière s'élève à un peu plus de 5 mois, plus précisément 5,11 mois. Aucun travailleur ne reste en moyenne moins de deux (2) mois par saison. Sept (7/92) travailleurs ont affirmé travailler au Canada en moyenne huit (8) mois par année.

Fig.21 – Nombre de mois par saison

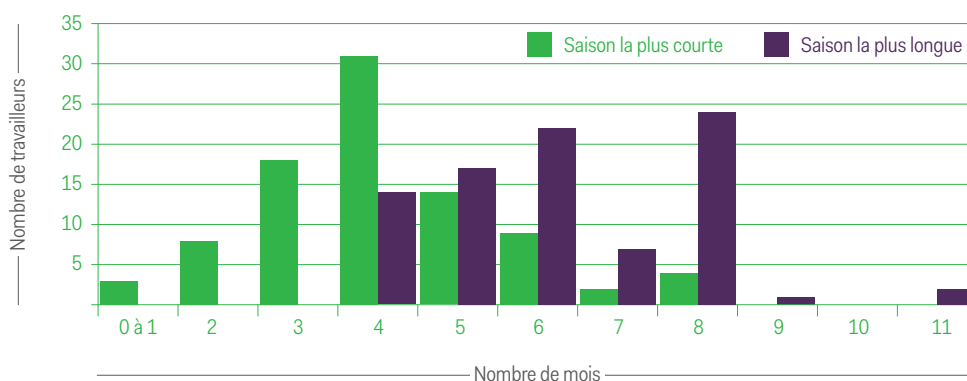


1.2 LA SAISON LA PLUS COURTE ET LA SAISON LA PLUS LONGUE

En moyenne, la saison la plus courte des travailleurs était de 4,1 mois¹. Trois (3) travailleurs nous ont toutefois raconté qu'il leur était arrivé de rester moins d'un mois pour une saison. La plus courte saison rapportée est de vingt (20) jours.

La saison la plus longue des travailleurs a été en moyenne d'une durée de 6,3 mois². Lorsque nous leur avons demandé combien de mois avait duré leur plus longue saison de travail, deux (2/87) travailleur nous a répondu être déjà resté onze (11) mois. Une majorité de travailleurs (56/87) nous ont répondu que la période la plus longue pour laquelle ils étaient restés s'élevait à six (6) mois ou plus. Parmi ceux-ci, vingt-quatre (24) ont affirmé être déjà restés durant 8 mois.

Fig. 22 – Saison la plus courte et la plus longue passée au Canada pour le travail

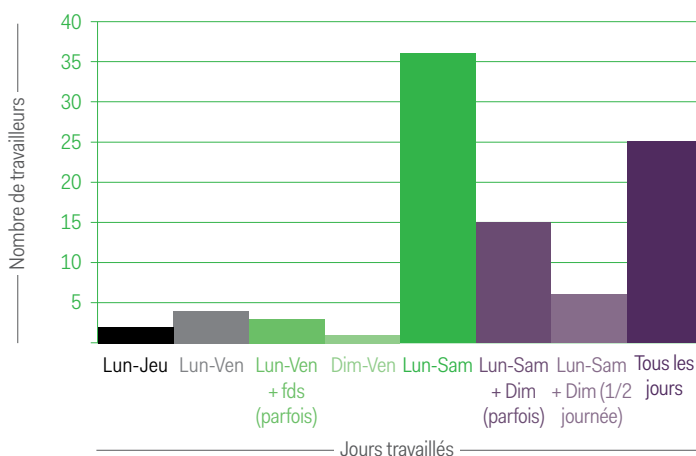


1.3 NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS DANS UNE SEMAINE

Le nombre de jours travaillés varie beaucoup au fil de la saison. Toutefois, l'immense majorité des travailleurs déclare travailler plus de 5 jours par semaine en moyenne (86/92), et 25 travailleurs déclarent travailler tous les jours.

Un de ces travailleurs précise qu'il travaille tous les jours, mais « seulement » 8-9h environ le jeudi pour avoir le temps d'aller faire les courses à Saint-Rémi.

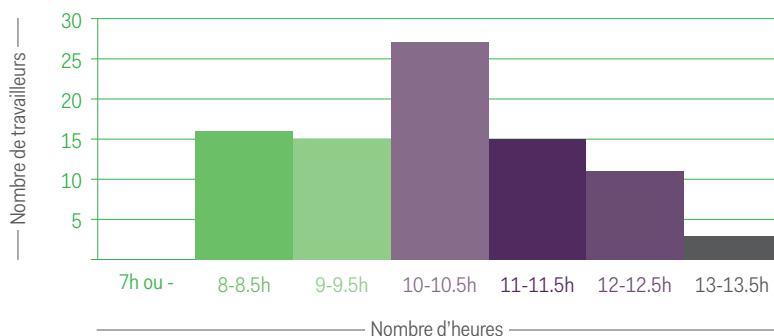
Ceux qui ne travaillent que quatre jours semaines, ou moins, se sont tous plaint du manque d'heures de travail. Un des deux travailleurs précise qu'il ne gagne pas assez (325 \$ net par semaine) pour sa famille : « No son muchas horas, me molesta, no hay mucho dinero para mandar a Guatemala »³.

Fig. 23 – Jours de travail par semaine

1.4 HEURES DE TRAVAIL PAR JOUR DE TRAVAIL

Le nombre d'heures travaillées par jour varie également beaucoup, tant d'un travailleur à l'autre, que pour un même travailleur au cours de la saison⁴. À titre d'exemple, un travailleur explique qu'au mois de juillet, il travaille 13-14 heures par jour, mais qu'en avril, le nombre d'heures diminue à 6-8 heures par jour. La semaine de l'entretien, ce travailleur rapportait avoir travaillé environ 99 heures. Un autre travailleur explique qu'habituellement, il travaille de 11 à 12 heures par jour, mais que lorsqu'il pleut, il ne peut pas travailler. La semaine précédant l'entrevue, il n'a presque pas pu travailler, puisqu'il a plu toute la semaine.

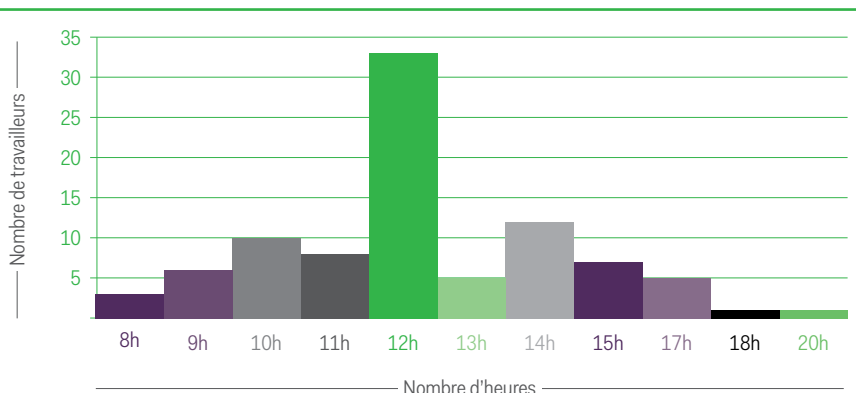
Il reste que sur les quatre-vingt-sept (87) travailleurs ayant répondu à cette question, la moyenne est de dix (10) heures par jour. Aucun travailleur n'a déclaré travailler en moyenne moins de 8 heures par jour.

Fig.24 – Nombre d'heures travaillées par jour (en moyenne)

1.5 MAXIMUM D'HEURES TRAVAILLÉES EN UNE JOURNÉE

Pour 70% des travailleurs (63/91) les journées les plus longues sont de 12h et plus. Un travailleur explique avoir même travaillé 20 heures dans une même journée, de six heures du matin à deux heures du matin le lendemain.

Fig.25 – Maximum d'heures travaillées par jour



2 LE SALAIRE MOYEN

En moyenne, les travailleurs interrogés (91 travailleurs) ont touché un salaire net de 522,12 \$ par semaine. Cependant, leur salaire est très variable, d'une part, d'un travailleur à l'autre, et d'autre part, dépendamment du moment dans la saison et de la météo. Les travailleurs ont fait un grand effort d'approximation pour répondre à cette question.

À titre d'exemple, pour ce qui est des variations de salaire d'un travailleur à l'autre, un travailleur dit recevoir un salaire net de 250 \$ par semaine alors qu'un autre travailleur dit recevoir 875 \$ par semaine. Le travailleur qui reçoit des paies de 250 \$ par semaine raconte qu'au début de son contrat, il travaillait moins et recevait donc un salaire encore inférieur.

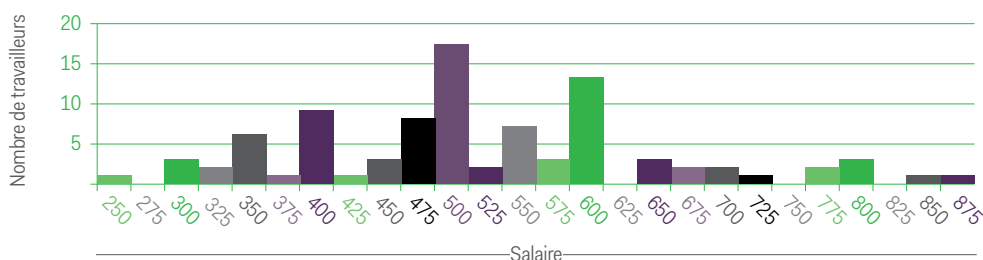
Le salaire varie également en fonction de la saison et de la météo. À titre d'exemple, un travailleur nous explique qu'en début de saison il ne gagnait que 150 dollars par semaine, puisqu'il n'avait pas beaucoup de travail. Toutefois au moment de l'entrevue, il gagnait quatre cents dollars par semaine. Un autre précise que pendant 3 semaines dans l'été, il travaille beaucoup et qu'il perçoit désormais 850 \$ net par semaine. En moyenne, ses paies sont de 700 \$. Un autre travailleur nous a partagé

une expérience similaire. En fin de saison, lorsqu'il a répondu au questionnaire, il affirmait recevoir une paye 450-460 dollars nets par semaine, alors qu'en haute saison, il en recevait une variant entre 500 et 620 dollars.

Après les déductions et le loyer à payer, un travailleur guatémaltèque nous a confié que sur son salaire de 475 dollars par semaine, seulement trois cents dollars lui revenaient. Nous montrant son talon de paie, un autre travailleur a déploré les déductions faites sur son salaire, notamment celles relatives à l'assurance-emploi et au régime des rentes du Québec.

Le plus haut salaire fut mentionné par un travail disant travailler quatorze heures par jour, six jours par semaine (84 heures), pour un salaire de 870 dollars par semaine. Quarante et un (41) travailleurs se sont fait demander si leur employeur les payait bien pour toutes les heures travaillées. La grande majorité ont répondu par l'affirmative. Un travailleur s'est cependant plaint du fait qu'environ deux fois par semaines, son employeur lui demande de faire des petites tâches à la fin de son quart de travail, d'une durée de 5-10 minutes, et qu'il n'est pas payé pour ça. Un autre a expliqué qu'il doit toujours surveiller sa paie, et que parfois il y a des erreurs. Lorsqu'il se plaint de ces erreurs, il se fait payer.

Fig.26 – Salaire des travailleurs (en \$Can) par semaine



3 L'ASSIGNATION À UN EMPLOYEUR UNIQUE : UNE « STABILITÉ D'EMPLOI » IMPOSÉE

Dans le cadre de cette partie⁵, nous restituons les données recueillies sur l'une des caractéristiques centrales de ces programmes, soit l'assignation des travailleurs à un employeur unique (1), et la possibilité offerte à l'employeur de rappeler ceux-ci,

ou non, d'une année à l'autre⁽²⁾. Nous verrons alors que la légalisation du travail « non libre » garantit une certaine forme de « stabilité d'emploi »—en ce sens que la majorité des travailleurs n'ont eu qu'un ou deux employeurs, et que les deux-tiers d'entre eux travaillent depuis plus de cinq ans avec le même employeur (3).

3.1 L'ASSIGNATION À UN EMPLOYEUR UNIQUE

Fig. 27 – Droit applicable—Assignment à un employeur unique

PTAS	Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit : 2. De travailler en tout temps pendant la durée de son emploi sous la supervision et l'autorité de l'EMPLOYEUR et d'accomplir de façon professionnelle les travaux agricoles qui lui sont assignés ⁶ .
PTET	Les travailleurs agricoles étrangers temporaires qui entrent au Québec dans le cadre du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation officielle sont tenus de travailler pour l'employeur dont le nom figure sur leur PT [permis de travail] et sur l'AMT [avis relatif au marché du travail] délivré par SC [Service Canada] ⁷ .

Tout d'abord, il faut noter que les travailleurs se voient attribuer un permis de travail (dans le cas des travailleurs du PTET) ou un contrat de travail (pour les travailleurs du PTAS) liés à un employeur et à un emploi spécifiques pour la durée de leur séjour au Canada. Caractéristique centrale de ces programmes, et depuis leurs débuts, cette assignation à un employeur unique a été dénoncée à plusieurs reprises dans de nombreuses études⁸. Elle est critiquée également par de nombreuses organisations, dont certaines—incluant le syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) et la CDPDJ—revendiquent l'abolition de cette disposition⁹. En effet, l'assignation à un employeur unique fait en sorte que les travailleurs sont dans l'impossibilité de choisir leur employeur ou de changer d'employeur. En d'autres mots, elle prive les travailleurs de leur mobilité sur le marché du travail.

Selon nombre de chercheurs, cette assignation aurait notamment pour effet de produire un sérieux déséquilibre des pouvoirs entre le travailleur et l'employeur, et conséquemment, de faire en sorte que les travailleurs ne soient pas en mesure de contester leurs conditions de travail sans risquer d'être non seulement licenciés, mais également déportés—faute de pouvoir travailler chez un autre employeur¹⁰.

À noter également que cette assignation caractérise plus généralement la grande majorité des programmes de migration temporaire à l'international¹¹. Aussi, selon

Kerry L. Preibisch, cette forme d'immobilisation des travailleurs temporaires sur le marché du travail jouerait un rôle crucial pour ce qui est de la compétitivité de l'industrie horticole canadienne au sein de l'économie mondiale¹².

Tous les travailleurs que nous avons rencontrés pour nos entretiens étaient ainsi assignés, soit via leur permis ou leur contrat de travail, à un employeur particulier, qu'ils soient soumis au PTAS ou au PTET.

3.2 NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR TRAVAILLEUR ET LA PROCÉDURE DE « RAPPEL »

Outre le fait que les travailleurs soient « fixés » chez l'employeur, ce dernier a le pouvoir de décider de les rappeler ou non.

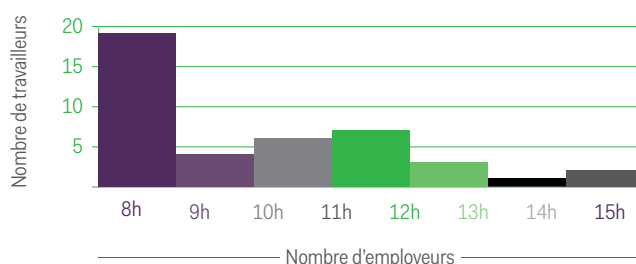
Cette procédure a été documentée dans plusieurs études, sous terme, généralement, de désignation des travailleurs « par nom » : c'est-à-dire que, d'une période d'embauche à une autre, un employeur peut nommer les travailleurs qu'il désire réembaucher¹³. Selon Anne-Claire Gayet et les témoignages des travailleurs, les employeurs sont tenus de remplir pour chaque travailleur, à la fin de leur contrat, un formulaire d'appréciation—évaluant sa performance et son comportement, qu'ils doivent remettre soit aux autorités gouvernementales dans le cas du PTAS, soit à FERME dans le cas du PTET¹⁴. Le contenu de cette évaluation a ensuite un effet déterminant sur le futur des travailleurs au sein des programmes, puisque, selon les recherches de Leigh Binford, ceux qui reçoivent une évaluation négative sont soit exclus temporairement du programme (un ou deux ans), soit exclus de façon permanente¹⁵. Les travailleurs ayant reçu une évaluation positive, mais n'ayant pas été « rappelés » par l'employeur, se verraient habituellement transférés à un autre employeur. D'après un rapport de l'Institut Nord-Sud publié en 2006, entre 70 et 80 pour cent des travailleurs seraient réembauchés « par nom » par un même employeur, et recevraient la priorité dans le traitement des demandes¹⁶.

Plus précisément, les travailleurs du Centre d'appui nous ont expliqué qu'à l'issue de la saison de travail, les employeurs doivent remettre un formulaire à FERME concernant chaque travailleur dans lequel ils doivent choisir entre trois options. Ils peuvent tout d'abord préciser qu'ils souhaitent que le travailleur en question revienne travailler dans leur ferme. Ils peuvent également mentionner que le travailleur peut revenir, mais pas dans leur ferme. Enfin, ils peuvent demander à ce que le travailleur ne soit pas rappelé.

Tel que l'explique Fay Faraday, ce pouvoir de rappeler un travailleur « s'exerce unilatéralement par et à la discrétion de l'employeur [traduction libre] »¹⁷. En effet, à notre connaissance, ni les gouvernement fédéral et provincial, ni FERME, ni les autorités en charge du recrutement des travailleurs, ne proposent aux travailleurs de remplir un document similaire—où il leur serait demandé, à la fin de chaque période d'embauche, d'évaluer leurs conditions de travail et de vie à la ferme qui les emploient, et s'ils souhaitent—ou non—rester à travailler pour leur employeur la saison suivante.

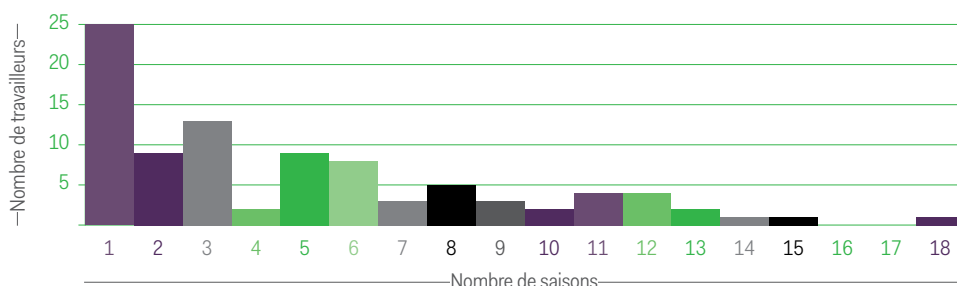
Sur ce point précis nous n'avons pas pu entendre tous les travailleurs mais selon nos données, la moitié d'entre eux n'a eu qu'un seul employeur depuis leurs débuts au Canada, au moment de l'entretien. Certains travailleurs avaient cependant beaucoup bougé au Canada. Plus d'un tiers d'entre eux, avaient déjà eu plus de quatre employeurs différents.

Fig.28 – Nombre total d'employeurs depuis les débuts dans le programme



3.3 NOMBRES DE SAISONS TRAVAILLÉES POUR LE MÊME EMPLOYEUR

On relève quoiqu'il en soit une certaine « stabilité d'emploi » puisqu'au moment de l'entretien, plus des deux tiers des travailleurs (67/92) en étaient au moins à leur deuxième saison avec le même employeur. Certains d'entre eux (21/92) ont travaillé entre six et dix étés dans la même ferme. Tandis que d'autres (13/92) ont travaillé plus de 10 saisons pour le même patron, dont un (1/92) en était, lors de l'entrevue, à sa 18^{ième} saison de travail au sein de la même ferme.

Fig. 29 – Nombre de saisons avec l'employeur actuel

4 LE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Mais cette relative « stabilité d'emploi » n'est cependant pas un choix pour tous les travailleurs. Nombre d'entre eux, nous ont déclaré vouloir changer d'employeur pendant la saison; « si se pudiera, yo cambiaría de granja »¹⁸. Ils expliquent que cela leur permettrait non seulement de trouver du travail pendant les périodes d'inactivité dans leurs fermes, mais également de changer de ferme quand les conditions de travail sont trop dures. Pourtant, s'il existe bien une procédure permettant théoriquement de changer d'employeur, aucun n'avait entamé des démarches en ce sens au cours d'une saison. Au-delà des obstacles administratifs, les travailleurs nous expliquent alors que le ministère du travail au Mexique, Amigo laboral ou encore leurs employeurs, leurs interdisent de le faire (1). Tant et si bien que les changements d'employeurs ont principalement lieu lors du renouvellement du contrat (2) mais beaucoup plus rarement à la demande des travailleurs (3).

4.1 L' « IMPOSSIBILITÉ » DE FACTO DE CHANGER VOLONTAIREMENT D'EMPLOYEUR EN COURS DE SAISON

Fig. 30 – Droit applicable—Changement d'employeur en cours de saison

PTAS	<p>Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :</p> <p>5. De ne travailler pour aucune autre personne sans l'approbation de EDSC/ SERVICE CANADA, du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, et de l'EMPLOYEUR, sauf dans les situations découlant de la rupture du présent contrat par l'EMPLOYEUR et du fait que d'autres dispositions ont été prises relativement à l'emploi, en vertu de la Section X, clause 4¹⁹.</p>
------	---

Fig. 30 – Droit applicable—Changement d'employeur en cours de saison

PTET	Note : Si l'EMPLOYÉ change d'emploi, il doit communiquer avec Citoyenneté et Immigration Canada pour faire modifier son permis de travail. Le nouvel employeur devra obtenir un Avis relatif au marché du travail positif ou neutre délivré conjointement par Service Canada et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Par ailleurs, l'EMPLOYÉ devra obtenir un nouveau Certificat d'acceptation du Québec, délivré par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles ²⁰ .
------	---

Les extraits ci-haut des contrats de travail des travailleurs du PTAS et du PTET semblent à première vue permettre le changement d'employeur au cours d'un même contrat de travail, d'une même saison agricole. Cependant, aucun travailleur n'avait entrepris des démarches à cette fin. Seulement deux travailleurs nous ont déclaré avoir changé de ferme au cours d'une saison, mais ce n'était pas à leur demande, mais à celle de leurs employeurs qui n'avaient plus de travail pour eux.

Pourtant, théoriquement, le changement d'employeur au cours d'une même saison agricole semble possible, même si cela implique d'importantes démarches administratives pour des travailleurs qui souvent ne parlent ni l'anglais ni le français. On relèvera simplement ici que parmi ces démarches, ils doivent notamment obtenir l'approbation de leur employeur, du nouvel employeur, de Service Canada, du représentant du gouvernement, et dans le cas du PTET, l'obtention d'un nouveau Certificat d'acceptation du Québec et d'un nouvel Avis relatif au marché du travail²¹.

Mais les obstacles administratifs ne sont pas le seul ou même le principal obstacle pour les travailleurs. De fait, quand on les interroge, la majorité d'entre eux nous affirment que de toute façon ils ne peuvent pas changer d'employeur : « ce n'est pas possible »; « je ne peux pas changer, nous sommes dans la nécessité de venir, et on nous oblige à garder le même patron ».

Quand on leur demande pourquoi, la grande majorité toujours, nous répond que ce sont les consignes qu'ils ont reçues de la Secretaría del trabajo, d'Amigo laboral, ou de leurs employeurs.

En effet, tel que l'a documenté Leigh Binford à partir de son enquête de terrain, une règle non-écrite du PTAS interdirait aux travailleurs de faire une demande de transfert d'employeur pendant les trois premières saisons. Ce n'est qu'après avoir complété trois saisons de travail avec l'employeur initial qu'ils pourraient déposer une demande de transfert²². Formulée autrement, cette règle implique,

que les travailleurs nouvellement admis sont dans l'obligation de rester travailler un minimum de trois ans pour leur employeur initial, peu importe que celui-ci soit abusif ou que les conditions de travail soient mauvaises²³. Plusieurs travailleurs du PTAS rencontrés nous ont également fait part de cette procédure. Pour le Volet agricole, trois travailleurs rencontrés lors de notre enquête nous ont rapporté l'existence d'une « règle » équivalente. Mais selon leurs témoignages, ils seraient dans l'obligation de travailler non pas trois mais quatre périodes d'embauche pour un même employeur avant de pouvoir faire une demande de transfert.

Pour d'autres travailleurs, ce n'est pas seulement qu'ils ne peuvent pas changer d'employeur mais également qu'ils ne le veulent pas parce qu'il n'est pas certain que ce soit dans leur intérêt, puisqu'ils ne peuvent choisir leur prochain employeur. À titre d'exemple, un travailleur qui pensait faire une demande de changement d'employeur pour avoir plus d'heures de travail nous explique qu'il s'est finalement ravisé. Il précise alors : « tu vois, le problème, c'est que c'est le hasard; je ne sais pas où je vais me retrouver; je peux faire plus d'heures, ou moins d'heures [traduction libre] ».

Dans tous les cas, ces réponses confirment les constats d'Anne-Claire Gayet, d'Eugénie Depatie-Pelletier et de Myriam Dumont Robillard, qui avaient mis en lumière le fait que cette procédure de changement d'employeur en cours de saison est destinée aux employeurs et non aux travailleurs, pour leur assurer une plus grande « flexibilité ». De plus, il est manifeste que cette procédure a concrètement pour effet de subordonner le droit de changer d'employeur du travailleur à la discrétion de l'employeur initial²⁴, ou en d'autres mots, d'être une procédure « avant tout motivée par une demande de l'un des employeurs, et pas par celle du travailleur »²⁵.

Ce qui amène certains travailleurs rencontrés à conclure que les employeurs les utilisent comme des objets : « ellos nos tienen como objetos ».

4.2 LE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR IMPOSÉ LORS DU RENOUVÈLEMENT DU CONTRAT

Nous avons vu dans la partie précédente que les employeurs pouvaient demander à ce que les travailleurs reviennent l'année suivante. Mais ils peuvent également refuser de les rappeler, peu importe la raison. Dans ce dernier cas, si le travailleur n'est pas exclu du programme, il peut être amené à changer d'employeur, sans même savoir pour quelle raison. Dans tous les cas, ce n'est pas un choix.

Les témoignages recueillis nous ont ainsi permis de comprendre que l'immense majorité des changements d'employeurs effectués lors des renouvellements de contrats semblent être réalisés à la demande ou du fait des employeurs.

À titre d'exemple, le travailleur qui a eu 8 différents employeurs en 20 saisons rapporte que tous ces transferts se sont faits sans jamais que ce soit à son initiative. À l'inverse, les travailleurs semblent faire peu de démarches en ce sens, de peur, notamment, que ces démarches soient mal interprétées par la Secretaría ou Amigo laboral et de peur de ne pas être rappelés. À titre d'exemple, un travailleur qui déclare travailler les années précédentes dans des conditions qu'il qualifie d'« esclavage », où « on t'en demande toujours plus et plus », n'a jamais demandé à changer d'employeur; il vient toutefois d'être envoyé dans une nouvelle ferme, sans savoir pourquoi.

Ainsi, plus d'une dizaine de travailleurs nous ont expliqué avoir été transférés au moins une fois d'une ferme à l'autre, d'un contrat à un autre, sans trop savoir pourquoi; probablement parce que l'employeur n'avait pas demandé à les réembaucher (« ya no me pidió mas ») ou parce qu'Amigo laboral ou la Secretaría del trabajo les avaient transférés (« me cambiaron ») sans plus d'explication. Ils peuvent ainsi être envoyés de l'Alberta en Ontario, ou de la Colombie-Britannique au Québec, sans jamais avoir leur mot à dire. Pour illustrer cette idée, on peut mentionner le témoignage d'un travailleur envoyé dans la première année en Alberta; l'année suivante, il a été envoyé au Québec : « no me pidieron y me mandaron a Québec ». Dans son cas, il était content de ce transfert, parce qu'il trouve la vie moins chère au Québec.

Mais pour la majorité de ces travailleurs, le changement d'employeur est surtout un mécanisme de sanction contre ceux qui se plaignent, qui contestent l'autorité patronale ou des capataz. En ce sens, un travailleur nous raconte qu'il avait décidé de rentrer chez lui avant le terme de son contrat en raison des mauvais traitements de son contremaître. Il estime que c'est pour le punir que son employeur ne l'a pas rappelé l'année suivante.

4.3 LE CHANGEMENT VOLONTAIRE D'EMPLOYEUR À L'ISSUE DU CONTRAT : DÉMARCHES, MOTIFS ET OBSTACLES

Malgré les consignes données par Amigo laboral ou le ministère du travail mexicain, certains travailleurs ont entamé des procédures afin de changer d'employeur dans leurs pays d'origine, à la fin de leur saison, mais la plupart d'entre eux semblent

attendre les trois ou quatre années imposées. Ainsi sur les quinze (15) travailleurs qui nous ont rapporté avoir entrepris des démarches pour changer d'employeur, douze d'entre eux (12/15) avaient plus de quatre ans d'expérience.

Le même nombre de travailleurs (12/15) ont réussi, plus ou moins rapidement, à changer d'employeurs.

Un travailleur mexicain explique par exemple que quand il a fait part de sa demande de transfert, les employés de la Secretaria se sont d'abord fâchés et se sont opposés à son départ. Il a cependant pu être transféré de Leamington en Ontario au Québec. Un autre qui n'avait travaillé qu'un mois et demi lors de la saison précédente, raconte que celui qui devait s'occuper du transfert a tout d'abord refusé le changement avant de lui réclamer de l'argent. Le travailleur s'est fâché et a fait venir le chef du bureau qui lui a dit qu'on allait le transférer, puisqu'il était un « bon travailleur » il n'y aurait pas de problème.

Trois (3) travailleurs ont toutefois rapporté ne pas avoir pu changer d'employeur, malgré des démarches en ce sens. Un de ces travailleurs, originaire du Guatemala et soumis au PTET, a fourni plus de détails quant à la procédure entreprise. Il a expliqué avoir contacté FERME à deux reprises, une première fois du Canada et une deuxième fois du Guatemala—via les bureaux d'Amigo laboral. FERME aurait refusé sa demande en prétextant que trop de travailleurs étaient en attente pour occuper son poste. Il leur a répondu : « J'ai le droit de changer d'employeur! » en rappelant les affirmations de FERME selon lesquelles après avoir travaillé quatre saisons pour un même employeur, il est possible de changer de le faire. Malgré ses tentatives, FERME n'aurait pas accepté sa demande et il n'a eu d'autre choix que de continuer à travailler pour le même employeur. Lors de l'entretien, il s'est exclamé, avec colère : « Ce n'est pas vrai [que l'on peut changer d'employeur]! ».

Un autre travailleur guatémaltèque nous a confié une histoire similaire. Insatisfait de ses conditions de travail—puisque'il ne travaillait pas assez d'heures et qu'il était éloigné de sa famille pour une longue période, huit mois par année—il aurait voulu changer de ferme pour travailler idéalement pour une ferme offrant des semaines intensives de travail pour une plus courte période. Il s'est alors rendu aux bureaux d'Amigo laboral au Guatemala et a demandé à changer. Les employés auraient refusé en lui disant : « si tu n'es pas content, on en met un autre à ta place ».

Bref, tous ces récits témoignent de l'absence de contrôle des travailleurs sur le choix de leur employeur et de leur privation de mobilité sur le marché du travail.

Pour tenter de synthétiser les résultats, les travailleurs ne peuvent pas changer volontairement d'employeur en cours de saison. Ils ne peuvent par ailleurs changer d'employeur à la fin de la saison, qu'après avoir travaillé trois ou quatre ans selon les cas, avec leur employeur initial. En revanche, ils peuvent être déplacés d'une ferme à une autre, à la demande des employeurs, en tout temps ; en cours de saison ou à la fin de la saison.

Après trois ou quatre ans écoulés, s'ils désirent changer d'employeur, ils doivent au préalable être au courant de l'existence de la procédure, puis espérer que le changement leur soit accordé par l'autorité en charge de ce transfert. Enfin, quoiqu'il en soit, ils ne savent jamais dans quelle ferme ils se retrouveront—et sous l'autorité de quel employeur.

Ce qui ressort enfin de cette analyse, c'est donc l'immobilisation des travailleurs du PTAS et du PTET sur le marché du travail canadien. Et cette immobilisation contraste fortement, et comme le remarquent à juste titre Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, avec leur mobilité apparente à travers les frontières :

Alors que le migrant saisonnier pourrait être qualifié d'hypermobile, car il traverse des frontières internationales chaque année pour venir travailler ou rentrer chez lui à la fin d'une saison, il s'avère qu'il est très peu mobile une fois au Québec. En effet, le paradoxe de l'immobilité des travailleurs saisonniers illustre bien la tension entre le désir de l'État et des employeurs d'obtenir une main-d'œuvre circulaire et saisonnière et celui de maintenir cette main-d'œuvre immobile sur le territoire et à l'écart de toute possibilité d'établissement. Pour l'employeur, l'avantage de l'immobilité du travailleur est sa disponibilité totale et en tout temps.²⁶⁶

- 1 De ce calcul ont été exclus trois (3) travailleurs qui étaient au Canada pour leur première saison et qui avaient un contrat de plus d'un an, pour ne pas fausser la moyenne. Un travailleur qui est au Canada pour sa première saison et qui ne connaît pas sa date de retour a également été exclu.
- 2 Comme pour la saison la plus courte, les trois (3) travailleurs qui en sont à leur première saison au Canada et qui ont un contrat de plus d'un an, tout comme le travailleur qui ne connaît pas sa date de retour, ont été exclus du calcul.
- 3 « Ce ne nont pas beaucoup d'heures, ça me dérange, je ne peux pas envoyer beaucoup d'argent au Guatemala [traduction libre] ».
- 4 Quatre (4) personnes n'ont pas été en mesure de nous confirmer le nombre d'heures travaillées en moyenne, puisque ce nombre varie trop, selon eux. Cette variation se reflète dans les témoignages de plusieurs travailleurs.
- 5 Pour une analyse de ces données et des enjeux qu'implique une telle privation de liberté, nous renvoyons au mémoire de Jeanne Ollivier-Gobeil : Jeanne Ollivier-Gobeil, Les nouvelles formes de servitude et le rôle du droit : le cas de la privation de mobilité des travailleurs agricoles migrants au Canada, mémoire de maîtrise en droit international, Université du Québec à Montréal, 2016 [non publié].
- 6 Emploi et développement social Canada, « Contrat De Travail Pour L'embauche De Travailleurs Agricoles Saisonniers Du Mexique Au Canada –2016 » (21 août 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/assets/portfolio/docs/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/documents/cetm2016.pdf>.
- 7 Citoyenneté et Immigration Canada, « Bulletin opérationnel 287B—le 12 mai 2011 » (5 janvier 2016), en ligne : <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/bulletins/2011/bo287B.asp>>.
- 8 Voir notamment Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26.2 RQDI 163 à la p 177 ; Kerry Preibisch, « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 Rural Sociology 418 à la p 432 ; Anne-Claire Gayet, La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international, mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 2010 [non publié].
- 9 Voir notamment Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants, Me Marie Carpentier, 2011 à la p 93 ; Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) et l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA), La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2015 à la p 11. Voir également Organisation DroitsTravailleuse•rsMigrants, « À propos » (28 avril 2015), en ligne : <<http://www.droitstravailleursmigrants.net/fr/pages/about>>.
- 10 Voir notamment Anne-Claire Gayet, La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international, mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 2010 [non publié] à la p. 38 ; Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26.2 RQDI 163 à la p 188 ; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants, Me Marie Carpentier, 2011 à la p 60.
- 11 OIT, International labour migration. A rights-based approach, Genève, 2010 à la p 171 ; Martin Ruhs et Philip Martin, « Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs » (2008) 42:1 International Migration Review 249 à la p 250. Les programmes de migration temporaire pour travailleurs hautement qualifiés font exception. Voir Martin Ruhs, « Potentiel des programmes de migration temporaire dans l'organisation des migrations internationales » (2006) 145 : 1-2 Revue internationale du Travail à la p 36.
- 12 Kerry Preibisch, « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 Rural Sociology 418 à la p 422.
- 13 Ibid à la p 53.
- 14 Ibid.
- 15 Leigh Binford, « From Fields of Power to Fields of Sweat: the dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada » (2009) 30:3 Third World Quarterly 503 à la p 507.
- 16 L'Institut Nord-Sud, Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs agricoles du Canada, 2006, en ligne : <<http://www.nsi-ins.ca/wp-content/uploads/2012/10/2006-Migrant-Workers-in-Canada-A-review-of-the-Canadian-Seasonal-Agricultural-Workers-Program-FR.pdf>> à la p 4.
- 17 Fay Faraday, Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity, Metcalf Foundation, 2012 à la p 74.

- 18 « Si c'était possible, je changerais de ferme [traduction libre] ».
- 19 Emploi et développement social Canada, « Contrat De Travail Pour L'embauche De Travailleurs Agricoles Saisonniers Du Mexique Au Canada –2016 » (21 août 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/assets/portfolio/docs/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/documents/cetm2016.pdf>.
- 20 Immigration et communautés culturelles, « Contrat de travail type pour les professions peu spécialisées qui relèvent du Volet agricole et du Volet des professions peu spécialisées (Programme des travailleurs étrangers temporaires) » (21 août 2016), en ligne : <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/contrat-travail-peu-specialise-dyn.pdf>>.
- 21 Pour en savoir plus sur ce cadre juridique complexe, voir Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26.2 RQDI 163 ; Anne-Claire Gayet, La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international, mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 2010 [non publié].
- 22 Leigh Binford, « Social and Economic Contradictions of Rural Migrant Contract Labor Between Tlaxcala, Mexico and Canada » (2002) 24:2 Culture and Agriculture 1 à la p 8.
- 23 Leigh Binford, « From Fields of Power to Fields of Sweat: the dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada » (2009) 30:3 Third World Quarterly 503 à la p 508.
- 24 Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26.2 RQDI 163 à la p 180.
- 25 Anne-Claire Gayet, La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international, mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 2010 [non publié] à la p 41.
- 26 Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 :166 Cahiers de géographie du Québec, à la p 21.

PARTIE VI

**LA SANTÉ,
LE LOGEMENT
ET LE TEMPS
HORS TRAVAIL**

Nous avons également choisi d'interroger plus spécifiquement les travailleurs sur trois enjeux majeurs qui ressortent de la littérature à savoir leur santé (1), les conditions d'hébergement (2) et leur vie, en dehors du travail (3).

1 SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

« [L]'ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ, S'IL EXISTE AU NIVEAU JURIDIQUE, EST LIMITÉ DANS LA PRATIQUE. »¹

1.1 LES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTIONNÉS PAR LES TRAVAILLEURS

Près du tiers des travailleurs interrogés déclarent être soit très fatigués, soit avoir d'importants problèmes de santé, physiques ou psychologiques. Mal de dos, coupures, insulations, réactions aux produits chimiques, douleurs musculaires et aux mains sont parmi les problèmes les plus souvent évoqués. Mais on retrouve des problèmes particulièrement variés selon le type de travail effectué.

Un travailleur explique avoir un problème à la colonne vertébrale, un autre rapporte être atteint d'arthrite au niveau du coude. Un travailleur raconte qu'une vache l'a frappée avec son sabot au niveau du coude et qu'il a encore mal à ce jour mais qu'il doit continuer de travailler. Un autre s'est brisé une dent au travail. Plusieurs ont mentionné qu'ils développaient des douleurs aux mains, aux hanches, à la taille ainsi qu'au dos. D'autres montrent des bosses sur leurs mains, qui ressemblent à d'énormes ampoules ou à des kystes.

Mais c'est également la fatigue, et ses conséquences psychologiques, qui sont mentionnées. Si certains estiment que c'est « normal » considérant le type de travail demandé, et qu'ils ne peuvent pas se plaindre car beaucoup d'autres travailleurs voudraient être à leur place, d'autres soulignent que tout le monde « [arrive] mort à la maison », épuisés. Un travailleur explique être devenu maladivement nerveux à cause de la pression qu'on lui impose.

Mais c'est peut être quand les travailleurs évoquent les problèmes de santé de leurs collègues que ces enjeux ressortent le mieux. Ils témoignent alors, notamment, de leur volonté de les minimiser au maximum, pour pouvoir continuer à travailler. Un travailleur raconte ainsi qu'un de ses collègues a reçu une fois une tige de métal dans le visage, ce qui lui a fait un énorme bleu. Les travailleurs lui ont alors dit d'aller à l'urgence ou de consulter un médecin, mais il n'a pas voulu et il a continué de travailler. Le travailleur explique qu'il avait peur d'aller à l'hôpital et de ne pas pouvoir revenir l'année suivante : «muchas personas no quieren hablar por eso. Tienen miedo de no poder volver »².

Un autre travailleur raconte que certains de ses collègues ont des problèmes de santé mentale : ils sont agressifs ou encore s'isolent dans leur chambre après le travail. D'autres évoquent des problèmes d'alcool. Un autre travailleur nous a confié qu'un de ses collègues s'était suicidé.

Fig. 31 – Problèmes de santé physique ou mentale



1.2 LES TÂCHES DANGEREUSES POUR LA SANTÉ

Les témoignages révèlent également à quel point le travail agricole est dangereux, que ce soit en raison de l'usage des outils ou des machines.

Un travailleur nous a ainsi confié qu'un de ses collègues s'était coupé deux doigts de la main avec une machine agricole. Un autre raconte qu'un chef d'équipe s'est coupé une partie de pouce. Il est allé à l'hôpital et il est retourné au travail quelques temps plus tard. Un autre travailleur explique que la machine avec laquelle ils récoltent les pommes de terre est particulièrement dangereuse; deux travailleurs se sont blessés récemment. Plus précisément un travailleur s'est coincé une jambe dans la machine et l'autre le pied. Dans le même sens, un travailleur estime que la production du gazon est particulièrement dangereuse puisque ce travail nécessite l'usage d'une imposante machine et qu'il faut être attentif à ne pas tomber.

Pour d'autres, c'est l'utilisation de produits chimiques, soit l'application d'herbicides ou d'insecticides dans les champs ou dans les serres qui constituent le principal danger pour leur santé.

Pour un autre travailleur, c'est de monter la paille dans le grenier qui est dangereux—il faut alors faire très attention dit-il car les meules pèsent très lourd.

Ceux qui travaillent dans les serres expliquent pour leur part qu'il est particulièrement dangereux de monter sur le dessus des serres pour changer le plastique. Le travailleur précise alors: « je ne dis pas au patron que j'ai peur ».

Pour d'autres, il faut faire constamment attention car il y a toujours des « risques, de chute, de prendre un coup », « des caisses peuvent tomber et te blesser », et « l'utilisation du couteau » peut être dangereuse.

Enfin, et peut être surtout, l'immense majorité des travailleurs interrogés dénonce la cadence imposée, par le donneur d'ordre ou par les machines. C'est le rythme du travail qui est ainsi présenté comme particulièrement dangereux.

1.3 ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ, UN PROBLÈME RÉCURRENT DANS LES TÉMOIGNAGES

Plusieurs témoignages insistent pour relever que certains employeurs ont pris soin des éventuels malades ou des blessés; ce qui est une obligation. En ce sens, un travailleur rapporte que son employeur a été particulièrement prévenant. Il raconte qu'il s'est blessé deux fois : la première fois au doigt en manipulant une pierre et la seconde il s'est fracturé un doigt à bicyclette. Il raconte alors que son employeur, les deux fois, l'a amené dans les plus brefs délais chez le médecin.

Mais la majorité des témoignages ne va cependant pas dans ce sens. Nous restituons ici certains de ces témoignages.

Un travailleur nous a confié qu'il y avait eu plusieurs accidents de travail dans sa ferme (comme une fêlure à la tête, des os cassés, des coupures) ; mais quand un homme se blesse, l'employeur déclare systématiquement qu'il en a marre des accidents et « que el próximo que se accidente o que se enferme, que vaya en bicicleta al hospital »³. Un autre travailleur nous raconte qu'un collègue s'est gravement infecté un pied, mais que l'employeur n'a pas voulu l'amener à l'hôpital.

Son cas a tellement empiré que le travailleur a fini par être traité par intraveineuse que les autres travailleurs devaient lui administrer.

Un autre travailleur nous explique qu'au sein de la ferme, si quelqu'un est malade, qu'il a une insolation par exemple, l'employeur leur dit qu'il faut attendre 48h avant d'appeler une ambulance. Cette situation aurait causé des tensions avec l'employeur. C'est le Centre d'appui des travailleurs de St-Rémi qui aurait permis que ce travailleur obtienne finalement un congé payé suite à l'avis du médecin. Le travailleur précise que l'employeur était très mécontent de ces démarches réalisées à son insu.

Dans le même ordre d'idées, un travailleur raconte s'être fracturé un doigt au travail en Nouvelle-Écosse. Il n'a donc pas pu travailler pendant plusieurs semaines et il n'a touché, en tout et pour tout, qu'une indemnité de 58\$.

Un autre raconte avoir eu des problèmes de santé après avoir consommé l'eau, non potable, de son logement. Lorsqu'il a tenté d'en parler à son employeur, celui-ci lui a répondu de « prendre des tylenols », et qu'il n'avait pas le temps pour ce genre de choses. Un autre explique que plusieurs travailleurs de sa ferme ont eu des accidents de travail (des coupures en particulier, et un travailleur s'est blessé à la tête); il relève dans le même temps que les victimes ne déclarent jamais ces incidents de peur d'être renvoyés ou de ne pas être appelés à travailler la journée suivante.

Un travailleur témoigne être allé consulter un médecin, accompagné de son patron, parce qu'il ressentait des douleurs à la colonne vertébrale. Il raconte que le médecin aurait diagnostiqué une incapacité de travail (et prescrit un arrêt de travail) mais que son employeur n'a pas traduit l'information, et qu'il n'a donné aucune suite. Le travailleur a repris le travail le lendemain.

Un autre travailleur raconte que des travailleurs ont été rapatriés dans leur pays d'origine suite à des problèmes de santé sans avoir au préalable consulté de médecin au Canada, les rendant inéligibles à des prestations de la CSST.

Dans la continuité des travaux de Bélanger et Candiz, ces témoignages révèlent à quel point l'accès aux soins de santé dépend presque exclusivement de l'attitude des employeurs⁴. De fait, dans l'immense majorité des cas, non seulement les travailleurs dépendent des moyens de transports de l'employeur pour se rendre à l'hôpital mais également, et peut être surtout, ils ne se plaignent pas, ne sollicitent

aucune aide extérieure (ou même à l'interne), de peur de ne pas être rappelés après leur congés maladie ou l'année suivante.

2 CONDITIONS DE LOGEMENT

« Ce qui fait, sans doute, la spécificité du logement des travailleurs immigrés, c'est qu'il trahit la représentation qu'on se fait de la condition d'immigré. (...) Le logement de l'immigré ne peut être que ce qu'est l'immigré: un logement exceptionnel comme est «exceptionnelle» la présence de l'immigré; un logement d'urgence pour situation d'urgence; un logement provisoire (...) pour un résident provisoire, car c'est ainsi qu'on imagine toujours l'immigré »⁵.

Quand, dans un premier temps, on demande de manière générale aux travailleurs s'ils sont satisfaits de leurs conditions d'hébergement, la grande majorité répond que oui ou que c'est indifférent pour eux (84/90). Ils expliquent être « habitués » ou que ce n'est pas un enjeu car ils viennent uniquement pour travailler (« solo venimos a trabajar »). Seulement six font spontanément part de leur insatisfaction. Ainsi, certaines études, comme celle de Joanie Bellerose et Chakda Yorn, rapportent que 96 % des répondants se disent satisfaits de leur logement⁶. Dans le même sens, la Commission des normes du travail, après une étude réalisée dans 82 fermes du Québec, conclue que dans la majorité des cas les travailleurs agricoles « bénéficient de conditions de vie satisfaisantes » et que le « lieu de résidence est adéquat en ce qui touche la propreté, l'espace dont disposent les salariés, l'ameublement, etc »⁷.

Toutefois, dès que les questions deviennent plus précises, on constate que la très grande majorité vit dans des logements surpeuplés, souvent insalubres, avec de la vermine, où il fait particulièrement chaud ou froid selon les saisons, où il leur est interdit de recevoir de la visite ou de boire de l'alcool, où les propriétaires rentrent sans leur demander l'autorisation et où ils sont parfois surveillés par des caméras vidéo. Ainsi, contrairement aux études précédemment citées, le logement des travailleurs agricoles au Québec ne semble pas déroger à la « norme » « internationale »⁸, ou canadienne⁹, selon laquelle les travailleurs provisoires restent logés dans des « logements provisoires »¹⁰, le plus souvent surpeuplés, insalubres et sous la surveillance constante de leur employeur/bailleur¹¹.

2.1 DES OBLIGATIONS MINIMALES

Contrairement aux travailleurs dans la foresterie qui ont acquis un certain nombre de droits en la matière¹², les obligations patronales en termes d'hébergement sont minimales¹³. À titre d'exemple, pour les travailleurs mexicains, l'employeur s'engage tout au plus « à fournir gratuitement au travailleur un logement convenable. Chaque année, ce logement doit être conforme aux normes fixées par le représentant des autorités responsables de la santé et des conditions de vie dans la province ou le territoire d'emploi ou, à défaut, par le représentant du gouvernement »¹⁴. Le travailleur devra quant à lui « observer les règles établies par l'employeur concernant la sécurité, la discipline, le soin et l'entretien de la propriété ». Il doit également « garder le logement fourni par l'employeur ou son agent dans le même état de propreté qu'il était lorsqu'il y est entré; et doit « savoir » que « l'employeur peut, avec l'approbation du représentant du gouvernement, retenir sur son salaire le montant qu'il en coûte à l'employeur pour maintenir le logement dans ce même état de propreté »¹⁵.

2.2 DESCRIPTION DU LOGEMENT

Fig. 32 – Droit applicable—logement

PTAS	<p>L'EMPLOYEUR devra fournir gratuitement au TRAVAILLEUR un logement convenable. Chaque année, ce logement doit être conforme aux normes fixées par le représentant des autorités responsables de la santé et des conditions de vie dans la province ou le territoire d'emploi ou, à défaut, par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.</p> <p>IX. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit: De travailler et d'habiter au lieu de travail ou à tout autre endroit fixé par l'EMPLOYEUR et approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT¹⁶.</p>
PTET	<p>L'EMPLOYEUR convient de fournir à l'EMPLOYÉ un logement convenable sur le site de son exploitation agricole et pourra déduire un montant maximum de 30 \$/semaine (montant rajusté au prorata pour des semaines partielles) du salaire de l'EMPLOYÉ, tel que prévu par les règles régissant le Volet agricole.</p> <p>Ou</p> <p>L'EMPLOYEUR convient de fournir à l'EMPLOYÉ un logement convenable à l'extérieur du site de son exploitation agricole et pourra déduire un montant maximum de 30 \$/semaine (montant rajusté au prorata pour des semaines partielles) du salaire de l'EMPLOYÉ, tel que prévu par les règles régissant le Volet agricole¹⁷.</p>

Les travailleurs soumis au PTAS sont tenus légalement de résider dans le logement fourni par leur employeur¹⁸ ; tandis que les travailleurs du Volet agricole ne sont quant à eux pas tenus de rester dans le logement fourni par l'employeur et peuvent « choisir de le quitter au profit d'un logement privé »¹⁹. Cependant, ce droit de choisir le lieu de résidence reste bien théorique, alors qu'en pratique, ils n'ont souvent pas « d'autre choix que de loger chez l'employeur—compte tenu des coûts des loyers, de l'absence de moyen de transport, des heures de travail »²⁰. Ainsi, « les employeurs sont alors tout à la fois : patron, propriétaire et voisin »²¹. C'est notamment le constat de la CDPDJ :

Dans les faits, étant donné la situation géographique des exploitations agricoles, en dehors des centres urbains, les travailleuses et travailleurs migrants, dans le domaine agricole, sont pratiquement contraints de résider au logement fourni par leur employeur.²²

En effet, à l'exception de deux cas particuliers, tous les travailleurs résident sur la ferme de leur employeur (90/92). Les deux travailleurs qui ne vivent pas sur la ferme de leur employeur, c'est-à-dire dans un logement appartenant à l'employeur, vivent chacun dans un logement, un trois et demi, que loue leur employeur à leur intention, situé à quelques minutes de marche de la ferme.

Aussi, et tel que mis de l'avant par Kerry Preibisch, l'assignation à résider sur la ferme de l'employeur permet à celui-ci d'exercer un grand contrôle sur les travailleurs : « le manque de mobilité occupationnelle des travailleurs étrangers, couplée à leurs arrangements résidentiels, confère à l'employeur un accès accru, et un plus grand contrôle, sur leurs vies [traduction libre] »²³. En effet, puisqu'ils sont logés sur la ferme, les travailleurs sont ainsi à la disposition constante de leurs employeurs²⁴. C'est notamment ce qu'illustre l'un des témoignages recueillis. En pointant le crayon que nous utilisions pour remplir le questionnaire, le travailleur a ainsi expliqué :

C'est la même chose, tu l'utilises [le crayon] quand t'en as besoin, et quand t'en as plus besoin, tu le mets de côté. La patronne me dit : « demain, je vous appelle s'il y a du travail ». On attend toute la journée son appel dans notre logement, puis elle ne nous appelle pas. Nous avons signé un contrat, la patronne doit nous donner le travail garanti dans le contrat, qu'il y ait du travail ou pas. S'il n'y en a pas, elle devrait nous faire travailler ou nous permettre de travailler dans une autre ferme. C'est mal fait, on vient d'un pays éloigné pour travailler. Je me suis chicané avec elle plusieurs

fois à cause de ça. Ça avantage les patrons, on est toujours là quand ils en ont besoin [traduction libre].

De plus, comme l'ont documenté Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper lors de leur enquête portant sur les conditions de logement des travailleurs agricoles du PTAS en Colombie britannique, les travailleurs du PTAS et du PTET, qu'ils paient ou non un loyer—nous y reviendrons—n'ont pas leur mot à dire quant à la qualité et aux conditions de leur logement²⁵.

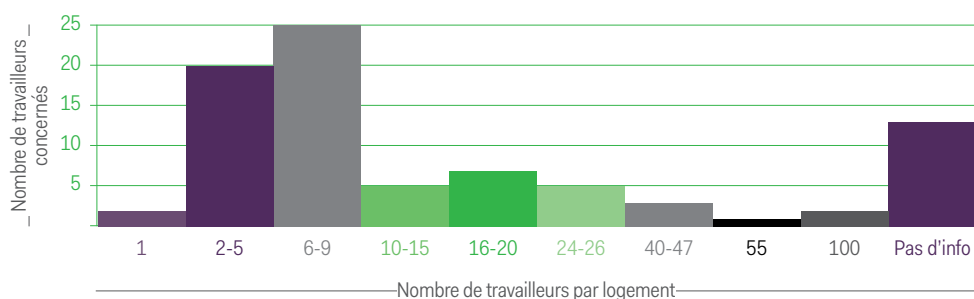
Or notre étude révèle tout d'abord que si les conditions d'habitation varient grandement selon les cas et notamment selon la taille de la ferme, l'immense majorité partagent leur logement, et le plus souvent leur chambre.

Plus précisément, il s'agit parfois de « grandes maisons » de plus de trois étages où logent entre 40, 55 et parfois plus de 100 travailleurs, plus ou moins salubres selon les témoignages recueillis. Il s'agit parfois d'anciennes casernes en préfabriqué où sont entassés plusieurs dizaines de travailleurs, à trois ou quatre travailleurs dans des chambres de moins de 20 mètres carrés, avec toutes leurs affaires pour la saison. Dans d'autres cas, il s'agit de vastes dortoirs. Certains travailleurs expliquent qu'ils vivent dans un logement de type « maison mobile » ou « trailer », c'est-à-dire un logement soutenu par des poutres, n'ayant pas de base en ciment, où il fait très chaud l'été et très froid à l'automne. D'autres vivent dans des chambres qu'ils décrivent comme « très petites, avec des lits superposés ». Un travailleur déclare vivre dans une « extension de la serre » dans laquelle il travaille, avec trois autres travailleurs; un autre loge dans le sous-sol de la maison de la mère de son employeur, « comme les souris », dit-il en riant (mais il y a réellement des souris dans son logement).

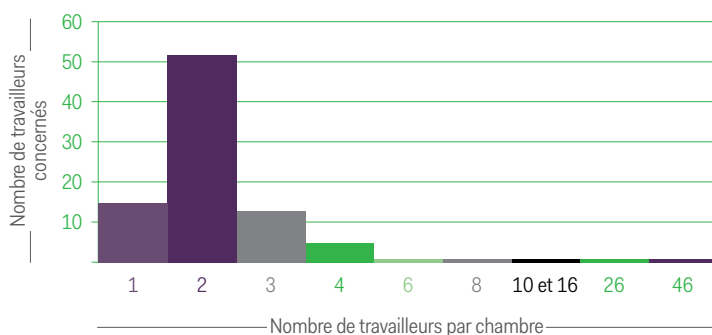
Parfois, mais beaucoup plus rarement (7 cas), des travailleurs déclarent habiter dans de « petites maisons », où ils bénéficient de l'air conditionné ; ils déclarent alors loger dans l'une des meilleures fermes du Québec.

2.3 LA SURPOPULATION : NOMBRE DE TRAVAILLEURS PAR LOGEMENT ET PAR CHAMBRE

Le nombre de travailleurs par logement varie beaucoup : alors que deux travailleurs vivent seuls en appartement, deux autres sont logés dans une maison partagée avec 100 travailleurs au total.

Fig. 33 – Nombre de travailleurs par logement

Seuls quinze (15) travailleurs ont une chambre privée. Tous les autres partagent leur chambre avec au moins un travailleur.

Fig. 34 – Nombre de travailleurs par chambre

De nombreux travailleurs se sont ainsi plaints de devoir partager leurs chambres. Ils expliquent qu'ils n'ont pas de place pour leurs affaires, que les affaires sales s'entassent dans les chambres et ils dénoncent la constante promiscuité qui les prive de toute vie privée.

À titre d'exemple, un travailleur explique qu'il y a deux chambres dans sa maison : une abrite dix travailleurs et l'autre seize. Il est mécontent du fait qu'il y a peu d'espace entre les lits : il dort collé aux autres travailleurs. Un autre explique vivre dans un dortoir de 26 lits, et un autre dans un dortoir de 46 lits. D'autres racontent qu'ils sont logés à quatre travailleurs dans des chambres de moins de 20 mètres carrés, avec toutes leurs affaires pour les cinq ou six mois de la saison.

Les récits des travailleurs rencontrés ont ainsi révélé, tel que l'avaient déjà documenté Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, que « la vie privée

n'était pas quelque chose auquel on devait s'attendre [traduction libre] »²⁶ dans les logements fournis par les employeurs.

2.4 LE MÉNAGE

Les travailleurs s'occupent eux-mêmes des tâches ménagères, de la cuisine, du ménage et de leur lessive (76/78). Dans la majorité des cas, les codes de conduite prévoient que le ménage des parties communes doit être fait à tour de rôle; parfois, ce travail est imposé par le patron.

Dans deux cas, c'est une femme de ménage qui vient, plus ou moins régulièrement, nettoyer la maison.

2.5 LA SALUBRITÉ

2.5.1 VERMINE ET ISOLEMENT DES LOGEMENTS

Lorsque nous leur avons demandé s'il y avait des problèmes de salubrité dans leur logement, onze (11/89) d'entre eux nous ont répondu « oui » spontanément. La majorité répondaient « non », tout en précisant par la suite qu'il y avait des problèmes d'eau potable, de fuites dans le logement, que le logement n'était pas isolé, qu'il y avait des rates ou de la vermine.

Les principaux problèmes alors mentionnés sont la chaleur ou le froid, la présence de souris, de rats, de punaises de lit et des mouches.

De nombreux travailleurs se plaignent en particulier de la chaleur et/ou de l'absence d'isolation par temps froid. La chaleur est souvent considérée comme « insupportable l'été ». D'autres expliquent à l'inverse qu'il y a du givre sur les fenêtres l'hiver et qu'il fait très froid.

Un autre explique que le plafond de son logement est sur le point de s'effondrer, ce qui a engendré des conflits avec son employeur, sans que cela change quoique ce soit. Dans le même sens, un autre rapporte que le plafond de son logement lui est tombé dessus et que son logement n'était pas chauffé, même pas pendant l'hiver. Son nouveau logement est plus confortable même s'il regrette le fait de devoir partager sa chambre avec trois autres travailleurs.

Plusieurs travailleurs se sont plaints de la présence de rats, qui envahissent les bâtiments en bois. Un autre nous confie que les douches ne fonctionnent pas bien,

qu'il n'y a pas assez d'ustensiles de cuisine et pas d'air conditionné. Parfois c'est le manque de lumières, des ampoules qui manquent au plafond, qui est dénoncé.

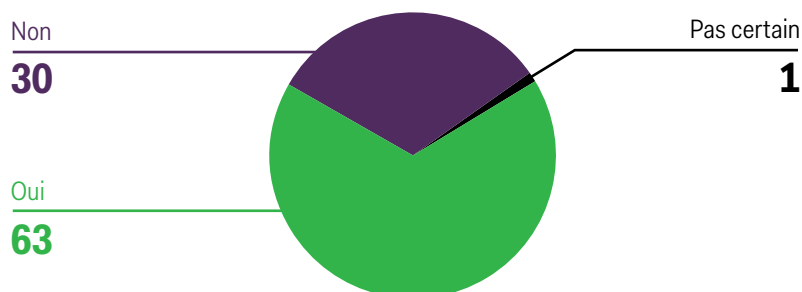
Enfin, la majorité des travailleurs expliquent qu'ils n'ont pas fait part de leurs problèmes aux propriétaires, soit par crainte soit parce que cela n'est pas considéré comme une priorité. La plupart de ceux qui ont pris le risque de demander des travaux à leurs propriétaires attendent toujours que les travaux demandés soient réalisés. Simplement à titre d'exemple, un travailleur explique avec agacement que cela fait plus de huit jours qu'il attend son locateur intervienne pour lutter contre une infestation de rats.

2.5.2 ACCÈS À L'EAU POTABLE

Cinquante-six travailleurs se sont fait demander s'ils avaient accès à de l'eau potable dans leur logement. Douze (12/56) travailleurs (soit près de 20%) ont rapporté ne pas avoir d'eau potable sur la ferme et devoir l'acheter. Un de ces travailleurs est tombé malade après avoir bu l'eau disponible de son logement. Un autre travailleur dit avoir accès à de l'eau potable, mais que celle-ci a très mauvais goût; un autre précise qu'il doit préalablement la congeler et la décongeler avant de la boire. Un travailleur déclare devoir toujours regarder si l'eau est propre avant de la boire. Deux autres travailleurs nous ont dit que l'eau avait mauvais goût : « Está mal, sabe mal ».

Un travailleur déclare ne pas être certain si l'eau est potable, mais qu'il pense que oui puisqu'un inspecteur vient voir si l'eau est propre de temps à autre.

Fig. 35 – Accès à l'eau potable



2.6 ÉQUIPEMENT DU LOGEMENT

2.6.1 ÉQUIPEMENT DE LA CUISINE

Pour une majorité de travailleur, la cuisine contient l'équipement de base nécessaire, « lo básico » (65/88).

Le principal enjeu pour les travailleurs porte sur le nombre d'accessoires de cuisine disponibles, que ce soit les électroménagers ou les ustensiles. De nombreux travailleurs expliquent par exemple que le peu de casseroles disponibles ne permet pas aux travailleurs de manger tous ensemble quand ils reviennent des champs, épuisés. D'autres travailleurs rapportent dans le même sens qu'un seul rond du poêle fonctionne, alors qu'ils sont six à occuper le logement, ce qui pose d'importants problèmes et provoque des différends entre les travailleurs ; certains dénoncent le peu d'espace dans le réfrigérateur, ou un autre que le four micro-onde ne fonctionne pas.

Fig. 36 – Équipement de la cuisine

	Four	Réfrigérateur	Casseroles	Table(s)	Plats / Ustensiles
Muy bien	6	7	5	7	6
Bien	41	42	38	41	40
Insuffisant	2	1	7	2	4
Total	49	50	50	50	50

2.6.2 ÉQUIPEMENT DE LA SALLE DE BAIN

Pour une grande majorité de travailleurs, les douches, les toilettes, les laveuses et sècheuses sont en nombre suffisant et en bon état.

Certains travailleurs nous ont cependant déclaré qu'ils n'avaient pas de laveuse et qu'ils devaient nettoyer leurs vêtements à la main.

Fig. 37 – Équipement de la salle de bain

	Toilettes	Douches	Laveuse	Sècheuse
Très bien	6	3	2	2
Bien	41	44	47	47
Insuffisant	3	3	1	1

2.6.3 ACCÈS AU TÉLÉPHONE, INTERNET ET LA TÉLÉVISION

Les services offerts par les employeurs varient fortement selon les fermes. À titre d'exemple sept (7) travailleurs ont accès au téléphone, à la télévision et à l'internet et tout est payé par l'employeur. En revanche sept (7) travailleurs n'ont accès ni au téléphone, ni à la télévision, ni à l'internet.

Téléphone

La majorité des travailleurs ont accès à un téléphone fourni par l'employeur, qu'ils doivent se partager. Plusieurs travailleurs ont cependant dû acheter leur propre cellulaire compte tenu du fait que le nombre de téléphones fourni par l'employeur est souvent insuffisant quand les travailleurs rentrent du travail. Un travailleur rapporte ainsi qu'un seul téléphone est mis à la disposition de trente travailleurs, alors qu'un autre rapporte que deux téléphones sont disponibles pour les cent travailleurs de la ferme. Quelques travailleurs disent avoir accès à un téléphone public uniquement sur la ferme, faisant en sorte qu'ils doivent acheter des cartes d'appel pour pouvoir communiquer avec leur famille. D'autres doivent enfin quitter la ferme, à vélo ou les jours de congés, pour se rendre en ville afin de pouvoir appeler.

Télévision

La majorité des travailleurs ont accès à la télévision—vingt-deux (22/91 ou 24%) n'y ont pas accès. Il n'est cependant pas rare que les travailleurs paient eux-mêmes pour le service—parfois la totalité ou le coût est partagé avec l'employeur. Les montants varient pour avoir accès à la télévision, au câble ou au satellite : un travailleur dit payer 30 \$ pour la saison, un autre 1,75 \$ tous les deux mois, et deux paient 10 \$ par mois. Certains travailleurs paient également un supplément pour avoir accès à des chaînes mexicaines.

Internet

Une majorité de travailleurs n'a pas accès à internet (65/91 ou 71%). Sur les vingt-six (26) travailleurs qui y ont accès à internet, quinze (15) paient eux-mêmes le service, en partie ou en totalité. Encore une fois, les montants à déboursier varient : un travailleur dit payer 20 \$ par mois, plusieurs ne savent pas combien ils paient—un montant est soustrait à leur paie, et plusieurs ont accès à internet via un système de cartes d'accès.

2.7 CODES DE « BONNE CONDUITE », VIE PRIVÉE ET SURVEILLANCE

2.7.1 CODE DE BONNE CONDUITE : CONTRÔLE DES VISITES ET DES PRATIQUES PRIVÉES

Une majorité de travailleurs interrogés sur cette question (24/41) nous a dit qu'elle devait respecter un code de « bonne conduite » au sein de son logement. D'autres

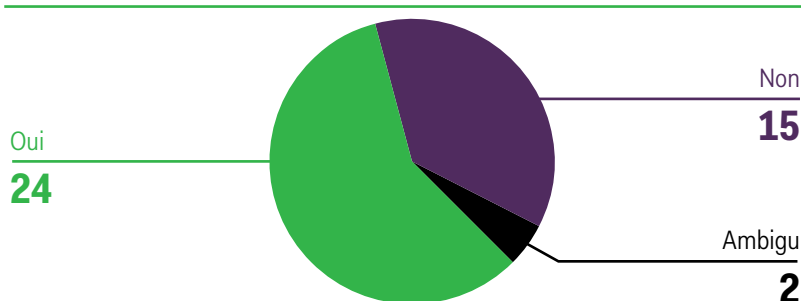
nous déclarent dans un premier temps qu'il n'y en a pas, mais nous expliquent par la suite qu'ils n'ont pas le droit de recevoir des gens de l'extérieur dans leur logement.

Les codes réfèrent souvent au ménage (qui est vérifié parfois par les capataz ou par le patron), et à la consommation d'alcool, qui est interdite ou parfois autorisée un soir de semaine, le samedi. Le code règlemente également les relations entre les travailleurs (notamment sur le bruit et l'usage des parties communes) ou encore le droit de recevoir des visites. Dans certains cas, celles-ci sont explicitement interdites ; dans d'autres cas, elles sont possibles, mais seulement sur autorisation de l'employeur.

Par ailleurs, l'étude ethnographique réalisée par Danièle Bélanger et Guillermo Candiz auprès de travailleurs agricoles migrants à l'île d'Orléans avait également permis de documenter l'existence de codes de bonne conduite mis en place par les employeurs. Ces codes de conduites visaient entre autres à imposer des mécanismes de contrôle tels que le couvre-feu, le non-accès à la télévision et l'interdiction de boire d'alcool, traduisant selon ces auteurs le paternalisme des employeurs face aux travailleurs²⁷. Pour certains travailleurs, ces codes de conduite sont perçus comme « un exemple d'infantilisation à outrance »²⁸.

Enfin, l'affaire ayant opposé le syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) à l'entreprise agricole Savoura, en 2014, fait mention d'un code de conduite applicable spécifiquement aux travailleurs du Guatemala, adopté par l'employeur²⁹. Ce code de conduite, en plus de préciser certains aspects des conditions de travail, oblige notamment les travailleurs à « aviser le patron ou le contremaître et demander la permission pour sortir de la ferme un jour de travail », interdit la consommation excessive d'alcool, « même dans les logements », sous peine de mesures disciplinaires et de renvoi, et interdit la présence de femmes dans les dortoirs³⁰.

Fig. 38 – Code de conduite



2.7.2 CLEFS DU LOGEMENT

Seulement cinquante-six (56) travailleurs (56/92 ou 61%) disent qu'ils peuvent fermer leur logement à clé (sans spécifier si c'est le logement ou la chambre). Un autre déclare avoir la clé de son logement, mais que celui-ci n'est jamais fermé à clé. Trente-six (36/92 ou 39%) travailleurs expliquent que leur logement ne se barre pas.

2.7.3 VISITES DU PROPRIÉTAIRE DANS LE LOGEMENT

Cinquante-six (56/91) travailleurs ont répondu que leur employeur n'entre pas dans leur logement sans leur permission. Vingt et un travailleurs (21/91 ou 22%) rapportent toutefois que leur employeur entre dans leur logement, de temps en temps, en leur absence, ou sans leur permission. Dix (10) travailleurs ne savent pas si leur employeur entre dans leur logement sans leur permission. Deux (2) travailleurs ne savent pas si leur employeur entre sans leur permission, mais croient que oui, pour vérifier si le logement est propre. Trois (3) travailleurs n'ont pas répondu à cette question.

Plusieurs travailleurs ont insisté sur ce point et ont spontanément tenu à nous faire part de leur mécontentement à l'égard de ces visites « surprises ». Ils expliquent que l'employeur vient vérifier à l'improviste si l'appartement est propre et en bonne condition : « C'est mal, explique l'un d'eux; il devrait nous aviser à l'avance ». Un autre raconte que son employeur ou ses fils se permettent de les réprimander si, par exemple, la surface du four est sale ou s'il reste de la nourriture sur la table. D'autres travailleurs estiment cependant que c'est normal, considérant que plusieurs de leurs collègues « boivent de l'alcool et salissent le logement » et qu'ils « prennent de la drogue ». Un de ces travailleurs explique que son employeur ne le fait pas avec de mauvaises intentions, qu'après tout, c'est son logement, et qu'il veut uniquement vérifier si celui-ci est en bonne condition. Ce même travailleur déclare toutefois ne pas se sentir réellement libre dans son logement, en raison notamment des nombreuses règles qui lui sont imposées, notamment l'interdiction de recevoir des visites.

Un travailleur explique que son employeur n'entre jamais dans son logement, mais qu'une « fille » (« una chica »), est responsable de l'inspection régulière du logement.

Ainsi, tel que cela avait été mis en lumière par Martin Gallié et Andrée Bourbeau, ainsi que par l'enquête de Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper, puisqu'ils sont hébergés sur leur lieu de travail, les travailleurs sont sujets à la surveillance constante de leurs employeurs/propriétaires³¹, alors qu'il n'est pas rare que ces derniers « considèrent que le logement leur appartient, qu'ils peuvent donc

y circuler comme et quand bon leur semble pour contrôler la façon dont vivent les travailleurs, ce qu'ils mangent, ce qu'ils boivent »³².

2.7.4 CAMÉRAS DE SURVEILLANCE

Treize (13) travailleurs (13/92) disent qu'il y a des caméras de surveillance sur leur lieu de travail. Pour la majorité (8/10), ces caméras sont placées sur leur lieu de travail, à l'extérieur, mais pas dans leurs logements. Deux travailleurs disent que des caméras sont installées dans leur logement et dans la salle à manger, ce qui a provoqué l'indignation des travailleurs. L'employeur aurait alors justifié sa décision par la nécessité de prévenir les vols, mais sans les convaincre.

2.8 LOYER DEMANDÉ

Selon les règles du PTAS et du Volet agricole, seuls les Guatémaltèques et les Honduriens venus via le Volet agricole du PTET doivent payer un loyer. En revanche, leur billet d'avion est à la charge de l'employeur. C'est l'inverse pour les travailleurs originaires du Mexique du PTAS, pour qui le logement est gratuit, alors que le coût du billet d'avion est déduit sur leurs paies, à chaque semaine.

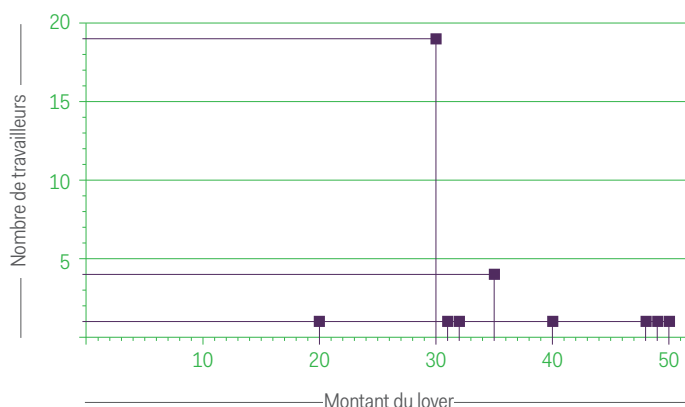
2.8.1 TRAVAILLEURS DU PTET – VOLET AGRICOLE

En ce qui concerne, les travailleurs guatémaltèques et honduriens soumis au PTET, l'employeur/propriétaire peut déduire un maximum de 30 \$ par semaine du salaire du TET, sauf si les normes du travail provinciales ou territoriales applicables indiquent un montant inférieur.

On relèvera cependant que le contrat de travail type prévu par le gouvernement du Québec³³ autorise les employeurs québécois à prélever un montant maximum de 30\$, alors même que le règlement sur les normes du travail prévoit des montants inférieurs³⁴.

Sur les trente (30) travailleurs guatémaltèques rencontrés, vingt-huit (28) ont répondu à la question lorsqu'on leur demandait s'ils payaient un loyer. Dix-neuf (19) travailleurs paient le loyer contractuellement fixé à 30 \$ par semaine. Huit travailleurs paient un loyer supérieur, qui va de 31\$ à 49,95\$ par semaine. Un seul paie un loyer inférieur (20\$) au montant « prévu ».

Les deux (2) travailleurs originaires du Honduras, venus travailler via le Volet agricole, paient un loyer de 35 \$ par semaine. Ainsi, 10 travailleurs soumis au PTET (8 Guatémaltèques et 2 Honduriens), paient un loyer supérieur au montant fixé par règlement.

Fig. 39 – Loyer payé par semaine (en \$CAN)

Un rapide calcul permet de constater que le logement peut constituer pour certains employeurs une importante source de profit.

Les employeurs peuvent prélever 30\$ par locataire, peu importe le nombre de travailleurs par chambre (120\$ par semaine). Une « chambre » à la campagne, avec quatre travailleurs, peut ainsi rapporter 480\$ par semaine, soit un loyer mensuel de 1920\$. À titre d'exemple, le travailleur qui paie un loyer de 45,95 \$ par semaine dit travailler avec 84 autres travailleurs répartis dans deux maisons, ce qui fait un revenu de 3905,75 \$ par semaine pour l'employeur. Le travailleur qui paie 48 \$ par semaine de loyer est logé avec 54 autres travailleurs dans une même maison, ce qui fait 2640\$ de revenu par semaine pour l'employeur. Finalement, le travailleur qui dit payer 49,95 \$ de loyer par semaine travaille avec 79 autres travailleurs, ce qui fait un loyer de 3996 \$ par semaine.

2.8.2 TRAVAILLEURS DU PTAS

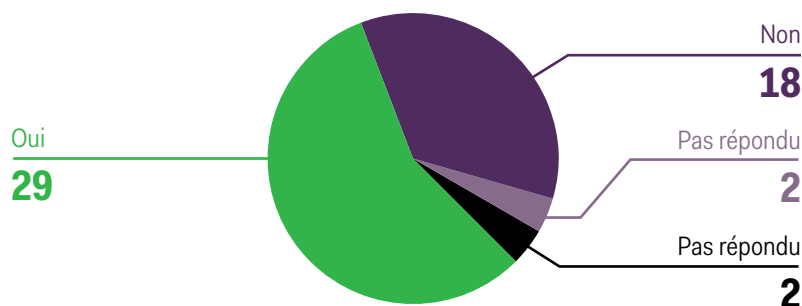
Selon les règles fixées par EDSC, à l'exception de la Colombie-Britannique, les employeurs ne peuvent percevoir de loyer, « directement ou indirectement », à partir du salaire du TET.

Toutefois, trois travailleurs d'origine mexicaine et soumis au PTAS nous ont déclaré devoir payer des sommes pour le logement (3/61). L'un dit se faire déduire 10 \$ par semaine de sa paye pour le loyer, et un autre 6 \$ par semaine. Le troisième travailleur mexicain dit également payer un loyer, mais ignore le montant : « nos están quitando no sé cuanto ». Finalement, un travailleur mexicain déclare ne rien payer pour son loyer, mais affirme que son employeur lui charge le coût d'un nettoyage professionnel du logement à la fin de la saison.

2.9 INSPECTIONS

Une majorité de travailleurs (29/49) ont affirmé que des inspections de leur appartement/logement ont eu lieu, mais il semble que c'est loin d'être systématique puisque 18 travailleurs nous ont déclaré n'avoir jamais vu un inspecteur.

Fig. 40 – Inspections du logement



3 TEMPS HORS TRAVAIL ET CONGÉS

3.1 REPOS ET ACTIVITÉS DURANT LES CONGÉS

Quand on leur demande ce qu'ils font pendant leur repos, certains expliquent qu'ils n'ont pas le temps de se reposer. À titre d'exemple, un travailleur raconte qu'il n'a pas le temps pour des « loisirs » : il n'a qu'une heure pour le dîner et le soir il se lave, fait la cuisine et il dort. Certains précisent qu'ils n'ont qu'une journée et qu'ils doivent alors faire le ménage et les courses pour la semaine. D'autres nous expliquent pouvoir se reposer uniquement les jours de pluie. Un travailleur raconte cependant qu'il a l'habitude d'aller se promener à Saint-Rémi presque tous les jours, puisqu'il finit sa journée de travail à 16h et que sa ferme n'est pas très loin.

Pour l'immense majorité des travailleurs, le temps de repos renvoie en premier lieu aux tâches ménagères (ménage, lavage, cuisine), aux courses nécessaires (épicerie, pharmacie, etc.), aux appels aux membres de la famille et au transfert d'argent à ces derniers. Quand ils ont le temps de faire autre chose, de nombreux travailleurs (32) expliquent qu'ils se déplacent au Centre d'appui de Saint-Rémi—comme le jour de l'entretien—pour socialiser avec d'autres travailleurs, pour accéder à internet et surtout pour rencontrer les syndicalistes du Centre afin de faire les démarches

administratives (essentiellement pour les bénéfices parentaux), ou encore pour se plaindre de leurs conditions de travail ou de logement.

Parmi les autres activités mentionnées par les travailleurs pendant les heures de repos, certains naviguent sur internet ou regardent la télé (11), d'autres prient, lisent la bible ou vont à l'église (16). D'autres (2) se rendent parfois à Montréal, mais ils doivent demander la permission à la « jefa »—leur patronne—avant de partir. Des travailleurs nous ont aussi mentionné faire du vélo, prendre des marches, lire, écouter de la musique, aller au parc, prendre un verre et étudier l'anglais.

Fig. 41 – Activités durant les congés

Activités	Nombre de travailleurs
Achats divers	La majorité
Appeller la famille	La majorité
Envoi d'argent à la famille	La majorité
Aller au centre d'appui Saint-Rémi	32
Pratiquer un sport	18
Pratique religieuse	8
Naviguer sur internet ou regarder la télé	11
Ne rien faire / Se reposer	8
Autre: marches, lecture, vélo, aller à Montréal, prendre un verre	Quelques uns

3.2 MOYENS DE TRANSPORT DISPONIBLES PENDANT LE « TEMPS LIBRE »

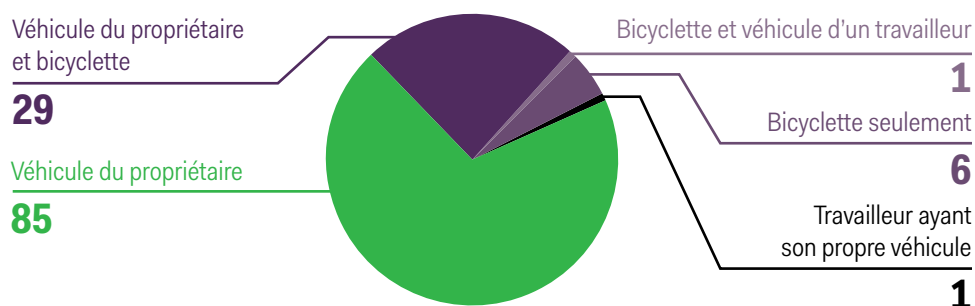
Outre le manque flagrant de temps pour soi, le peu d'activités réalisées hors travail s'explique également par l'impossibilité pour la majorité des travailleurs de se déplacer librement.

Pour quitter leur lieu de travail, la promiscuité dans leur chambre et la vie en collectivité imposée, les travailleurs doivent souvent faire de longues distances pour se rendre aux villages aux alentours, notamment à St-Rémi. À l'exception d'un travailleur, ils n'ont jamais de véhicules à eux. Comme il n'y a pas de transport en commun, les travailleurs dépendent d'un véhicule (van, camionnette, autobus) appartenant à leur employeur dans l'immense majorité des cas (85/92). Par ailleurs, six (6) travailleurs n'ont accès qu'à une bicyclette pour leurs déplacements,

parfois prêtée par l'employeur, parfois achetée. La distance entre la ferme de ces travailleurs cyclistes et Saint-Rémi varie de deux à cinq kilomètres.

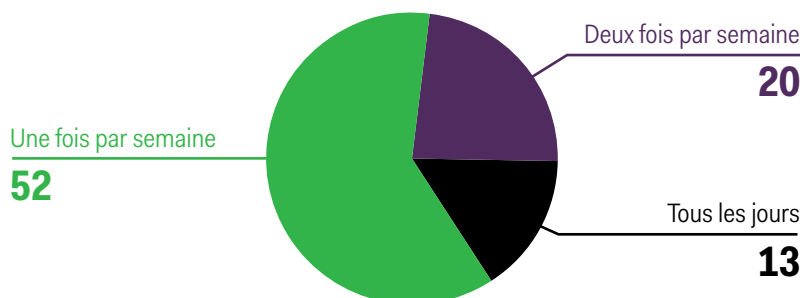
Le véhicule de l'employeur, qui n'est pas toujours en bon état selon certains travailleurs, est généralement conduit par un travailleur désigné, ou parfois par le patron lui-même, le fils du patron, un contremaître, ou, dans un cas, par un travailleur d'origine guatémaltèque ayant sa résidence permanente canadienne.

Fig. 42 – Principaux moyens de transport disponibles



L'immense majorité (84%) des travailleurs n'a accès à un véhicule qu'une (52/85) à deux fois (20/85) par semaine (principalement le jeudi soirs et le dimanche). Seulement treize (13/85) travailleurs ont accès au véhicule de leur employeur tous les jours, mais deux de ces treize travailleurs précisent devoir demander l'autorisation, à chaque fois, à leur employeur.

Fig. 43 – Disponibilité du véhicule de l'employeur



Dans la majorité des cas, le transport organisé par l'employeur (pour aller faire les courses) est gratuit. Toutefois, certains employeurs facturent chaque sortie (5\$ par

personne et par déplacement), d'autres facturent les sorties autre que celles qu'ils organisent (5\$ également).

Cette absence de mobilité, et donc d'indépendance ou de liberté, est fréquemment dénoncée par les travailleurs. Ils se plaignent ainsi d'être de facto assignés à la ferme. Certains tentent alors de s'organiser entre eux ou individuellement. Un travailleur raconte ainsi que lorsqu'il veut sortir un autre jour de la semaine, il paie un travailleur de sa ferme qui possède une voiture. Un autre fait appel à un taxi lorsqu'il veut aller à Saint-Rémi une autre journée que celle qui est prévue par son patron.

Cette immobilité est également dénoncée dans plusieurs études. Les résultats de notre enquête concordent avec ceux des chercheurs Danièle Bélanger et Guillermo Candiz à l'île d'Orléans. Ils ont en effet documenté l'absence de transport en commun et de transport tout court pour les travailleurs, alors que les ceux-ci ne peuvent sortir de leur ferme et de l'île qu'une fois par semaine, pour faire les courses nécessaires, le plus souvent par le véhicule prêté par l'employeur³⁵. Ces chercheurs considèrent que cette immobilité des travailleurs permet aux employeurs de garantir leur « disponibilité totale en tout temps »³⁶, en plus de rendre manifeste le paternalisme qui caractérise la relation entre les travailleurs et leurs employeurs.

Dans le même sens, cette immobilité des travailleurs a été documentée par Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper dans la vallée d'Okanagan :

They are also relatively immobile, as they have no independent means of transportation, nor do they have any disposable income for outings, due to their low wages, precarious labour conditions, and family responsibilities back home. Furthermore, they lack a community and a family network with whom to socialize, while their lack of language skills prevents them from functioning in the wider community with ease.³⁷

3.3 RELATIONS AVEC LES QUÉBÉCOIS.ES/LES HABITANT.ES DE SAINT-RÉMI

Les travailleurs n'ont pas ou peu de contact avec les Québécois. De fait, à part leurs patrons et leurs éventuels collègues de travail québécois, les seules autres personnes qu'ils ont le temps de rencontrer sont les marchands de St-Rémi, les membres du Centre d'appui et parfois des membres de communautés religieuses qui se rendent dans leurs fermes pour organiser des barbecues ou des parties de soccer.

Ainsi, malgré le fait que la grande majorité des travailleurs vienne au Québec depuis plus de cinq ans, plus de 65% (27/41) nous ont répondu qu'ils n'avaient jamais eu l'opportunité de rencontrer ou de connaître d'autres québécois que ceux mentionnés précédemment. Certains travailleurs précisent immédiatement qu'ils n'ont pas le temps : « no, no hay posibilidad, no puedo salir, no tengo tiempo ». Un travailleur nous déclare même que nous sommes les premiers.ères québécois.es à qui il parle. Deux seulement nous ont déclaré avoir un ami québécois, dont l'un était un ancien travailleur agricole mexicain.

Quarante-huit (48) travailleurs ont également commenté leurs relations avec les habitants de Saint-Rémi, quand ils viennent faire leur épicerie. Pour la moitié de ces travailleurs (24), les relations sont qualifiées de bonnes ou très bonnes. Elles sont alors qualifiées d'« amicales », « aimables » et « cordiales » par exemple. Quatre de ces 24 travailleurs expliquent qu'ils connaissent bien les habitants qui travaillent dans les commerces qu'ils fréquentent depuis des années. D'autres qualifient les relations de « bonnes » notamment parce qu'ils n'ont aucun problème particulier : « nous nous saluons », ou « ils ne nous dérangent pas ». Un travailleur, qui qualifie ses relations avec les habitants de St-Rémi de très bonnes, rapporte cependant que quelques semaines avant l'entretien, deux « jeunes » lui ont fait un geste raciste qui voulait dire, selon le travailleur : « toi, qu'est-ce que tu fais ici?».

Dix-huit travailleurs (18/48) déclarent n'entretenir aucune relation avec les habitants de Saint-Rémi.

Six travailleurs (6/48) expliquent pour leur part que les relations avec les habitants de Saint-Rémi sont difficiles. Si certains expliquent que la barrière de la langue ne facilite pas les échanges³⁸ (« Je parle un peu l'anglais, mais l'anglais n'est pas le bienvenu »), trois déclarent être victimes de discrimination. Un travailleur décrit avec colère ces relations : « Ils ne sont pas contents qu'on soit ici. Ils ne sont pas aimables. Ils nous perçoivent comme des personnes étrangères. Je ne suis pas infecté! Ça nous fait nous sentir mal. C'est comme si les habitants se sentaient envahis dans leur territoire [traduction libre] ».

- 1 Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 : 166 *Cahiers de géographie du Québec* 7 à la p 22.
- 2 « plusieurs personnes ne veulent pas parler pour ça. Ils ont peur de ne pas pouvoir revenir [traduction libre] ».
- 3 « que le prochain qui se blesse ou qui tombe malade, qu'il aille en bicyclette à l'hôpital [traduction libre] ».
- 4 Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 : 166 *Cahiers de géographie du Québec* 7 aux pp 22-23.
- 5 Abdelmalek Sayad, « Un logement provisoire pour des travailleurs provisoires, habitat et cadre de vie des travailleurs immigrés », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°73, janvier-mars 1980, Paris, p.89.
- 6 Joanie Bellerose et Chayda Yorn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <<http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Qu%C3%A9bec.pdf>> à la p 24.
- 7 Commission des normes du travail, *Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers—Bilan d'une première*, Publication du Québec, 2009, en ligne : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire_du_bilan_d_intervention_aupres_des_travailleurs_migrants.pdf>.
- 8 Simplement à titre d'exemple ici, la politologue Valérie Lanier a documenté de nombreuses atteintes au droit à un logement digne et adéquat pour les travailleurs agricoles saisonniers en France, en Espagne et en Italie, notamment en insistant sur l'insalubrité des logements, leur surpeuplement et leur isolement. Voir Valérier Laurier, « Actualité de l'esclavage : analyse à partir de l'exploitation des travailleurs migrants » (2015), 70 *Droits et Cultures* 87, en ligne : <<http://droitcultures.revues.org/3651?lang=en#toc-to2n6>>.
- 9 Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper (2011), « Mexican Migrant Agricultural Workers and Accommodations on Farms in the Okanagan Valley, British Columbia », *Metropolis British Columbia Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity* à la p 28.
- 10 Abdelmalek Sayad, « Un logement provisoire pour des travailleurs provisoires, habitat et cadre de vie des travailleurs immigrés » (1980) 73 *Actes de la recherche en sciences sociales*, Le seuil, Paris.
- 11 Emploi et Développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada—2017 », en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/documents/mexique.page#h2.2>.
- 12 Règlement sur les conditions sanitaires des campements industriels ou autres, RRQ, c Q-2, r 11.
- 13 Sur le sujet, consulter Martin Gallié et Andrée Bourbeau (2014), *Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada*, Les Cahiers du Gireps no 4, en ligne : <<http://www.gireps.org/wp-content/uploads/2014/10/rapportGIRESPRACTAfinal3.pdf>>.
- 14 Emploi et Développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada—2017 », en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/documents/mexique.page#h2.2>.
- 15 Ibid.
- 16 Ibid.
- 17 Immigration et communautés culturelles Québec, « Contrat de travail type pour les professions peu spécialisées qui relèvent du Volet agricole et du Volet des professions peu spécialisées (Programme des travailleurs étrangers temporaires) », en ligne : <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/contrat-travail-peu-specialise-dyn.pdf>>.
- 18 Contrat de travail des travailleurs du PTAS originaires du Mexique : Emploi et Développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada—2016 », en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/cetm2015.shtml>.
- 19 Emploi et Développement social Canada, « Exigences » (15 janvier 2016), en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/embaucher/agricoles/agricoles/exigence.html>>.
- 20 Martin Gallié et Andrée Bourbeau (2014) « Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada », *Cahiers du GIREPS* no. 4 à la p 19.
- 21 Ibid à la p 6.
- 22 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Me Marie Carpentier, 2011 à la p 63.
- 23 Kerry L Preibisch, « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 *Rural Sociology* 418 à la p 433.
- 24 Martin Gallié et Andrée Bourbeau (2014) « Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada », *Cahiers du GIREPS* no. 4 à la p 19.
- 25 Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper (2011) « Mexican migrant agricultural workers and accommodations on farms in the Okanagan Valley, British Columbia »,

- Metropolis British Columbia Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity à la p 29.
- 26** Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper (2011) « Mexican migrant agricultural workers and accommodations on farms in the Okanagan Valley, British Columbia », Metropolis British Columbia Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity à la p 27.
- 27** Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 : 166 Cahiers de géographie du Québec 7 à la p 18.
- 28** Ibid à la p 20.
- 29** Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC-FTQ) et Savoura, 2014 CanLII 76230 (QC SAT) au para 25.
- 30** Ibid.
- 31** Luis LM Aguiar, Patricia Tomic et Ricardo Trumper (2011) « Mexican migrant agricultural workers and accommodations on farms in the Okanagan Valley, British Columbia », Metropolis British Columbia Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity à la p 29.
- 32** Martin Gallié et Andrée Bourbeau (2014) « Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada », Cahiers du GIREPS no. 4 à la p 37.
- 33** Immigration et communautés culturelles Québec, « Contrat de travail type pour les professions peu spécialisées qui relèvent du Volet agricole et du Volet des professions peu spécialisées (Programme des travailleurs étrangers temporaires) », en ligne : <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/contrat-travail-peu-specialise-dyn.pdf>>
- 34** Règlement sur les normes du travail, chapitre N-1.1, r. 3 : « Lorsque l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas ou l'hébergement, ou lorsqu'il veille à ce que lui soit fourni l'hébergement, il ne peut être exigé de ce salarié un montant supérieur à :
- 1° 2,10 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 27,30 \$ par semaine;
- 2° 26,25 \$ par semaine pour une chambre;
- 3° 47,24 \$ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge 4 salariés ou moins et 31,50 \$ lorsque la chambre héberge 5 salariés ou plus.
- Pour l'application du présent article, on entend par :
- 1° « chambre » : une pièce dans une habitation qui contient un lit et une commode pour chacun des salariés hébergés et qui permet l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain.
- 2° « logement » : une habitation qui contient au moins une chambre et qui permet minimalement l'accès à une laveuse et à une sècheuse, ainsi qu'à une cuisine qui doit être équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes.
- Aucuns frais reliés à l'hébergement, autres que les montants prévus au premier alinéa, ne peuvent être exigés du salarié, notamment pour l'accès à une pièce supplémentaire. »
- 35** Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 : 166 Cahiers de géographie du Québec 7 à la p 22.
- 36** Ibid à la p 21.
- 37** Ibid à la p 26.
- 38** À ce sujet, plusieurs travailleurs nous ont fait part de leur souhait d'apprendre le français. Deux travailleurs ont notamment demandé à leur employeur de leur offrir des cours mais il leur a déclaré que « no era necesario » (ce n'était pas nécessaire).

PARTIE VII

ENJEUX DE LUTTE ET REVENDICATIONS

Dans un dernier temps, nous avons essayé d'identifier les principaux enjeux de lutte et les revendications des travailleurs rencontrés. Comme nous le verrons, cette question est particulièrement délicate à aborder, compte tenu des craintes des travailleurs à exprimer leur point de vue tant sur le programme en lui-même que sur leurs rapports avec les employeurs (1). Au fil des entretiens cependant, de nombreux travailleurs ont tenu à s'exprimer sur d'importants problèmes et leurs revendications. La majorité d'entre elles a trait au salaire (manque d'heures de travail, non-paiement, durée du contrat etc.) aux conditions de travail (harcèlement, abus, mauvais traitements, cadence du travail, la surveillance vidéo, les outils de travail, la discrimination) mais également à l'émigration (2). On précisera cependant que de nombreux enjeux, revendications ou différends avec les employeurs mentionnés par les travailleurs, portaient également sur la santé et le logement. Ces enjeux sont toutefois traités dans les parties pertinentes un peu plus haut. Enfin, dans un dernier temps, nous avons interrogé les travailleurs sur la question de la syndicalisation ; là encore nous avons été confrontés à l'appréhension des travailleurs à aborder cette question (3).

1 CONDITIONS D'EXERCICE DES DROITS : LA PEUR DES REPRÉSAILLES

1.1 « TOUT VA BIEN », « JE RESPECTE LES ORDRES »

Si l'on se contente de demander aux travailleurs ce qu'ils pensent du programme, les deux-tiers (64/92) se déclarent « satisfaits » et le plus souvent « chanceux » de pouvoir en faire partie. Six travailleurs (6/92) se disent même « très satisfaits » de leurs conditions de travail et de vie au Canada. Ils précisent le plus souvent que cela permet de nourrir la famille, de payer l'éducation des enfants, qu'ils vont pouvoir s'acheter une maison ou un terrain : « Ha sido magnifico. Gracias a Dios me ha ido muy bien »; « una fuente de trabajo que nos ha dado este país para vivir mejor »¹. Dans le même sens, si on demande simplement s'ils ont déjà eu des différends, ou des problèmes avec leurs employeurs, FERME, ou le consulat, plus des deux tiers des travailleurs (70/91) déclarent que non.

Toutefois, dans de nombreux cas, la manière dont ils répondaient aux questions portant sur leurs revendications à l'égard du programme et la présence, ou non, de problèmes avec leur employeur, pouvait très souvent laisser penser le contraire. Nous avons ainsi pu relever à plusieurs reprises une importante réticence de la part

des travailleurs à répondre à ces questions. À titre d'exemple, un travailleur nous répond qu'il n'y a aucun problème, que tout va bien, tout en riant nerveusement et en se cachant le visage.

D'autres, ne comprenant pas la question ou plus vraisemblablement ne nous faisant pas confiance, cherchent davantage à se justifier, expliquant alors qu'ils étaient « très contents » et qu'ils ne cherchaient pas d'histoires. En ce sens, beaucoup ont tenu à expliquer l'absence de revendications ou de conflit par le fait qu'ils se « comportaient bien » et qu'ils font tout ce que leur demande leur employeur : « No sé si les va mi forma de trabajar. Me esfuerzo para cumplir con los órdenes »². Un autre explique que la « situation » dans son pays d'origine est « si mauvaise » si bien qu'ils ne cherchent pas les problèmes : « no nos metemos en problemas ». Enfin, certains expliquent qu'ils n'ont pas de problème tout en spécifiant que ce n'est pas le cas pour certains de leurs collègues. Quand on leur demande alors la nature de ces différends ils répondent : « je ne sais pas », laissant entendre qu'ils ne souhaitent pas en dire davantage de peur de se compromettre.

1.2 « LE MIEUX C'EST DE NE PAS PARLER »

Près du tiers des travailleurs (28/90) déclarent cependant spontanément avoir peur de subir des représailles s'ils se plaignent de leurs conditions de travail ou de vie. La plupart d'entre eux croient qu'il y a des chances qu'ils ne soient pas rappelés pour revenir au Canada. À titre d'exemple, voici ce qu'ont rapporté les travailleurs que nous avons rencontrés :

« Le mieux, c'est de ne pas parler » (« Es mejor no hablar »; « El miedo siempre existe que ya no le piden a uno »; « a lo mejor sí, siempre tenemos miedo de hablar »).

« Nous nous taisons sur plusieurs choses. Ce n'est pas juste. On se tait pour avoir un travail » (Nos callamos de muchas cosas. No es justo. Aguantamos para tener trabajo).

«Plusieurs personnes ne veulent pas parler à cause de ça : ils ont peur de ne pas pouvoir revenir. Je connais des gens qui n'ont pas pu revenir parce qu'ils se sont plaint » (Muchas personas no quieren hablar por eso. Tienen miedo de no poder volver. Conozco a personas que no pudieron volver porque se quejaron).

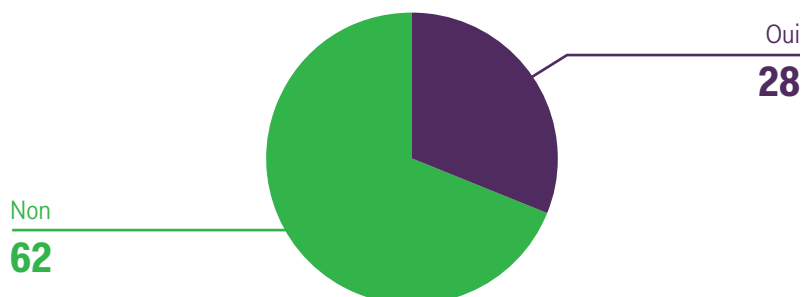
« Si un travailleur dit quelque chose, s'il revendique ses droits, il ne revient pas l'année suivante. Ils nous traitent mal, très mal, et on doit le supporter » (Si uno dice algo, si uno reclama sus derechos, no vuelve el próximo año. Nos tratan mal, muy mal, y lo tenemos que aguantar).

« Oui. Pour un petit problème ils t'envoient au Mexique » (Sí. Por un problema pequeño te mandan a México).

« Oui, mais il n'y a pas de problème, j'ai essayé de bien me comporter » (Sí, pero no hay ningún problema. He tratado de portarme bien).

Certains travailleurs qui déclarent ne pas craindre de représailles précisent que ce n'est cependant pas le cas de leurs collègues. Un autre raconte qu'il n'a plus peur, « plus maintenant », puisqu'il connaît désormais ses droits. C'est également le cas de deux autres travailleurs qui nous expliquent qu'ils font désormais confiance au Centre d'appui pour les défendre si quelque chose tournait mal. Surtout, de nombreux travailleurs déclarent ne pas avoir peur parce que, comme leurs collègues, ils font tout ce qu'on leur demande : « Cumplimos con los requisitos ».

À noter que ce contexte général de peur de représailles a été documenté à maintes reprises dans de nombreux travaux de recherche³. À titre d'exemple, la dernière enquête de terrain de Joanie Bellerose et de Chakda Yorn révèle que 26 % des travailleurs rencontrés craignent de se plaindre de leurs conditions de travail « par peur de perdre leur emploi, d'être exclus des programmes ou d'être rapatriés »⁴. D'après ces chercheurs, cette situation serait due à la structure du programme lui-même davantage qu'aux agissements des employeurs : « il semblerait donc que le statut de précarité et d'insécurité des TMT est davantage d'ordre structurel et systémique, conférant aux employeurs le mauvais rôle »⁵. Cette affirmation nous semble cependant contestable dans la mesure où nous avons pu constater la crainte structurelle des travailleurs de témoigner—et cela même au centre d'appui—et que nombre de travailleurs ont tenu à nous faire part du chantage et des menaces dont ils étaient ou avaient été, directement les victimes de la part de certains employeurs ou de contremaîtres. On rappellera également que selon la Cour suprême, elle-même : « Les travailleurs agricoles n'ont ni pouvoir politique, ni ressources pour se regrouper sans la protection de l'État, et ils sont vulnérables face aux représailles patronales »⁶ (nos italiques). .

Fig. 44 – Peur de représailles

1.3 LA PEUR DE DISCUTER COLLECTIVEMENT DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

Dans certains cas, nous avons demandé aux travailleurs s'ils discutaient entre eux de leurs conditions de travail ou s'ils avaient déjà mené des actions collectives pour tenter de faire valoir leurs droits.

Certains déclarent qu'ils n'ont pas le temps de discuter ou de faire quoi que ce soit d'autres que travailler, tandis que d'autres affirment ne pas en discuter et que c'est mieux ainsi : « no, es personal ». La majorité cependant rapporte qu'ils en discutent mais que cela ça ne va pas plus loin. Comme le précise l'un d'entre eux, les travailleurs sont en concurrence les uns avec les autres pour obtenir des heures de travail et être rappelé l'année suivante. La peur d'être dénoncé par leurs collègues puis d'être licencié et/ou renvoyé, limite les discussions, les revendications ou les actions collectives : les travailleurs ne veulent pas se « mettre dans le trouble ». Un autre regrette ainsi que les rares discussions ne débouchent sur rien concrètement.

Nous avons également pu constater ces tensions entre travailleurs en réalisant les entretiens. À titre d'exemple, lors d'une entrevue, un travailleur aperçoit des collègues de sa ferme, qui nous ont regardé remplir le questionnaire. Il déclare alors : « merde, ils vont me dénoncer à l'employeur ». Puis : « C'est pas grave, de toute façon, j'ai fait assez d'années dans le programme (il comptait déjà de nombreuses années) ».

Seuls deux travailleurs nous ont fait part d'une expérience de grève. Les travailleurs dénonçaient alors le comportement d'un contremaître qui harcelait constamment

les travailleurs pour les faire travailler plus vite. Les travailleurs ont alors convenu de faire un arrêt de travail pour une journée en guise de protestation. Le contremaître a été mis à pied.

2 LES PRINCIPALES REVENDICATIONS

2.1 LE SALAIRE

Le salaire est certainement l'un des tout premiers enjeux pour les travailleurs. Cet enjeu a été décliné de multiples façons. Il renvoie tout à la fois au manque d'heures de travail, à la faiblesse du salaire minimum, à l'absence de majoration des heures supplémentaires, aux prélèvements sociaux et patronaux, ou encore à la durée du contrat de travail.

2.1.1 L'ABSENCE DE GARANTIE SUR LE NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL

En ce qui concerne les travailleurs mexicains du PTAS, les employeurs s'engagent à embaucher le travailleur agricole pour « une période d'emploi saisonnier d'au moins 240 heures réparties sur six (6) semaines ou moins, ne pouvant toutefois dépasser huit (8) mois »⁷. Il n'y a pas de telle garantie dans le contrat de travail des guatémaltèques du PTET⁸. Les contrats types de ces derniers prévoient simplement une case où l'employeur indique la durée du contrat et l'horaire de travail.

Dans les faits cependant, ces engagements contractuels n'ont qu'une portée très limitée. En premier lieu, les contrats accordent une grande souplesse aux employeurs. À titre d'exemple, le contrat de travail type des mexicains du PTAS prévoit certes que « l'employeur doit respecter la durée d'emploi convenue »⁹ mais au sujet de celle-ci il est simplement mentionner que « la période d'emploi devrait se terminer le « X » jour de « X »_ 2016 »¹⁰. La durée d'emploi convenue est donc « conditionnelle » et l'obligation de l'employeur apparaît immédiatement moins contraignante.

En second lieu, les employeurs peuvent mettre fin au contrat avec une semaine de préavis, pour les travailleurs du PTAS¹¹, comme du PTET¹². En troisième lieu, d'après nos données, il n'est pas rare que ces informations ne soient même pas remplies dans les contrats. Enfin, dans les faits, les heures du travail journalières sont déterminées par les employeurs et les conditions météorologiques.

Bref, les engagements contractuels des employeurs en terme d'heures de travail semblent principalement être là à titre indicatif. Une fois le travailleur sur place, les employeurs décident du nombre d'heures de travail par jour qu'ils souhaitent ou non accorder. Ils décident également de la durée du contrat. Bref, les travailleurs sont à la disposition des employeurs.

Ainsi, comme l'ont déjà montré d'autres études au Québec, l'une des toutes premières demandes des travailleurs est d'avoir la garantie d'effectuer un minimum d'heures pendant la saison. Danièle Bélanger et Guillermo Candiz ont par exemple déjà relevé cette préoccupation chez les travailleurs qu'ils ont rencontrés—soit le désir d'effectuer plus d'heures de travail : « Les travailleurs préfèrent travailler le plus d'heures possible afin de maximiser leur revenu. Parmi ceux qui ont participé à notre projet, certains travaillaient énormément (jusqu'à 80 heures, souvent à leur plus grand bonheur malgré l'épuisement et les douleurs physiques) et d'autres moins (40 à 50 heures) »¹³. Même constat pour Joanie Bellerose et Chakda Yorn, qui avancent que les travailleurs agricoles « réclament habituellement plus de 50 heures par semaine et un nombre insuffisant d'heures est une cause d'insatisfaction pouvant jusqu'à provoquer de la jalousie entre eux »¹⁴.

Cette revendication peut surprendre au regard du nombre d'heures travaillées en moyenne et par semaine par les travailleurs (plus de 10h par jour et le plus souvent six jours par semaine). Elle révèle cependant, en contrepoint, la faiblesse du salaire horaire (10,75\$, peu importe qu'il s'agisse d'heures supplémentaires), qui contraint les travailleurs à faire le maximum d'heures pour rembourser leurs dettes, « rentabiliser » leur participation au programme et espérer compenser financièrement le coût humain que représente l'éloignement de leurs familles pendant 5 à 6 mois en moyenne. Cette donnée tend également à mettre en lumière—en l'absence de toute limite, ou presque, au nombre d'heures supplémentaires que peuvent effectuer les travailleurs¹⁵—le nombre d'heures de travail considérables que peuvent réaliser les travailleurs en une journée, pendant les périodes d'activités.

Les travailleurs dénoncent ainsi fréquemment le fait que, dans certaines fermes à tout le moins, ils sont confrontés à de longues périodes d'inactivités pendant lesquelles ils sont contraints, le plus souvent de facto, de rester à la ferme dans l'attente d'être appelé par l'employeur ou le contremaître. Certains font part de leur colère de voir des collègues appelés pour travailler et pas d'autres; ils dénoncent alors certaines pratiques discriminatoires selon l'origine des travailleurs ou leurs « personnalités » (plus ou moins conflictuelles par exemple). Les mêmes ou d'autres dénoncent le fait qu'ils sont contraints de rester sur place, sans être payés, tout en étant contraint

dans le même temps, de devoir payer un loyer, de se nourrir, de rester sur la ferme, de continuer d'envoyer de l'argent à leur famille.

Simplement à titre d'illustration, un travailleur arrivé au début du mois de mai, explique qu'il n'a pu travailler que 20 heures par semaine (en moyenne) les deux premiers mois. Il n'a été payé qu'au début du mois de juin; il explique qu'après les prélèvements obligatoires et patronales il n'a plus rien pour vivre et qu'il peut donc ni rembourser ses dettes, ni envoyer de l'argent à sa famille.

2.1.2 LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET L'ABSENCE DE MAJORATION

Nous l'avons vu et déjà dénoncé; le paiement des heures supplémentaires des travailleurs agricoles repose sur un régime dérogatoire au droit commun. La Loi sur les normes du travail prévoit certes que « tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale [40h] de travail entraîne une majoration de 50% du salaire » mais cette norme minimale ne s'applique pas aux travailleurs agricoles, en vertu de l'article 54 de cette loi. Ainsi, peu importe le nombre d'heures effectuées, chaque heure est payée au salaire minimum.

De manière générale, les travailleurs déclarent que leurs heures de travail sont rémunérées, même les heures supplémentaires ; quand ce n'est pas le cas, c'est l'un des rares droits qu'ils osent revendiquer¹⁶. Plusieurs travailleurs nous ont ainsi rapporté avoir eu des différends avec leurs employeurs quand ceux-ci ne remettent pas de talon de paye ou lorsqu'ils ne payaient pas les heures supplémentaires.

Il y a cependant d'importantes exceptions. Certains travailleurs nous affirment que les heures supplémentaires ne sont pas payées tandis que d'autres nous expliquent que les employeurs demandent d'effectuer différentes tâches, comme ranger ou nettoyer les outils, qui ne sont pas prises en compte. D'autres dénoncent le fait qu'ils doivent parfois faire une heure (ou plus) de transport pour se rendre dans les champs et que ce temps de travail n'est jamais pris en compte.

Enfin, peu de travailleurs semblent au courant que les heures supplémentaires sont majorées dans d'autres secteurs d'activités. Toutefois certains d'entre eux semblaient l'être et nous ont explicitement dit que si elles étaient majorées ou si le taux horaire du salaire minimum était augmenté, ils n'auraient pas à faire tant d'heures de travail.

2.1.3 LES PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX ET PATRONAUX

Enfin, de nombreux travailleurs ne comprennent pas pourquoi ils ont autant de déductions sur leurs chèques de paye alors qu'ils ne peuvent pas profiter des

avantages sociaux. De fait, par exemple, s'ils cotisent à l'assurance-emploi, ils ne peuvent pas en bénéficier à l'issue de leur saison et leur retour au Mexique ou Guatemala, puisqu'ils ne sont pas « disponibles à l'emploi ». Il s'agit ainsi de travailleurs qui cotisent à un système public gratuitement, sans jamais pouvoir en bénéficier, ce qui suscite d'importantes interrogations : « No nos devuelven nada. Hace 17 años que me lo quitan, creo que no es bueno »; « Muchos descuentos que no estamos deacuerdos. No sabemos porque nos descuentan »¹⁷.

À ce sujet, le syndicat des TUAC a publié récemment un rapport dénonçant cette situation : « Compte tenu de la participation incroyable des travailleurs participant au PTAS à l'économie et à la société canadienne ainsi que de leurs cotisations substantielles à l'assurance-emploi, il est fondamentalement injuste que le gouvernement canadien refuse à ces travailleurs l'admissibilité complète aux prestations de maternité, aux prestations parentales et aux prestations de compassion de l'assurance emploi »¹⁸. Ce rapport estime d'ailleurs la participation à l'économie canadienne des travailleurs agricoles du PTAS et de leurs employeurs à environ 90,6 millions de dollars par année, notamment via l'assurance emploi, le régime des pensions et les impôts¹⁹.

Les travailleurs dénoncent également des prélèvements abusifs de certains employeurs, que ce soit pour Internet, la télévision, parfois le ménage ou encore le transport, comme l'usage de la voiture.

2.2 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail sont également au cœur des revendications et des enjeux de lutte des travailleurs agricoles²⁰. La pression imposée par le patron ou le capataz et les insultes reçues apparaissent ainsi parmi les motifs de conflits les plus fréquents.

Pour un travailleur par exemple, les employeurs les traitent comme des animaux : « nos traten como animales ». Un autre, après avoir longuement dénoncé la pression imposée par son patron dans les champs, relève : « Venimos a trabajar como personas, no como maquinas »²¹. Dans le même sens, un autre souhaiterait que « al menos nos tomen en cuenta; como personas, no como esclavos »²².

De manière plus précise, les travailleurs dénoncent la pression et la cadence imposée, ils évoquent également des actes d'intimidation, de harcèlement, de chantage ou des propos injurieux de la part de leur employeur ou de leur contremaître. Ils expliquent ainsi se faire régulièrement crier dessus et recevoir des

insultes pour travailler plus vite, du « patrón pesado » ou du capataz (contremaître). Ils nous mettent beaucoup de pression (« Nos presionan mucho ») en nous criant dessus, mentionnent ainsi régulièrement les travailleurs. Concrètement, les travailleurs expliquent qu'ils sont sous la surveillance constante de leur employeur ou le plus souvent d'un contremaître qui vérifie la manière dont ils travaillent, qui dictent la cadence à suivre. Ceux qui travaillent au chargement ou à l'emballage des produits dénoncent la même chose.

Ils racontent également les abus de pouvoir et le chantage dont ils sont parfois victimes. Certains rapportent que les capataz monnaient leurs bons traitements ou les heures de travail. Ils demandent, par exemple aux travailleurs de leur acheter de la bière ou de rendre des « services », comme aller faire des courses pour eux. D'autres expliquent dans le même sens, que les donneurs d'ordre—que ce soit le patron ou le capataz—leur rappellent constamment que beaucoup d'autres travailleurs mexicains et guatémaltèques voudraient leur place, qu'ils n'ont donc pas à se plaindre et que s'ils ne sont pas contents ils n'ont qu'à rentrer chez eux. Un travailleur mentionne à ce sujet : « El patrón no nos entienda. Si alguien tiene un problema, solo le interesa que hagamos el trabajo y nada más »²³.

Certains travailleurs dénoncent les conflits de travail, non pas avec leur employeur ou leur contremaître, mais avec d'autres travailleurs. Ils précisent généralement que les travailleurs sont mis en concurrence les uns avec les autres, notamment en fonction de leur nationalité. Tous ne bénéficient pas des mêmes conditions de travail (notamment sur le nombre d'heure de travail ou sur les tâches à effectuer), ce qui suscite d'importantes tensions entre les différentes communautés de travailleurs, mais pas seulement. L'un des travailleurs précise par exemple, « nous, les Mexicains, nous sommes très envieux. Il y a beaucoup de compétition entre nous ». Dans sa ferme, certains travailleurs parmi les plus « anciens » sont devenus contremaîtres; ils en profitent alors selon lui pour abuser des nouveaux venus, en leur donnant de mauvais commentaires pour les dévaluer auprès de l'employeur, par exemple. Un autre raconte avoir été nommé contremaître après avoir travaillé cinq ans dans la même ferme. À la fin de la saison, ce travailleur dit avoir été attaqué par trois travailleurs, qui auraient filmé la scène. Il a joint le Consulat mexicain pour recevoir de l'aide, sans que cela débouche sur une intervention.

Enfin, des travailleurs s'interrogent ou dénoncent le rôle des pouvoirs publics. Certains se demandent pourquoi personne ne vient vérifier leurs conditions de travail, lutter contre les abus de certains employeurs ou les informer sur leurs droits. Dans ces cas, la faute est surtout mise sur le consulat mexicain qui ne fait rien

(« no soluciona nada »). Un travailleur dénonce par exemple le fait que le consulat du Mexique ne l'a jamais averti qu'il avait droit aux prestations parentales. Pour un autre travailleur, c'est le manque de clarté dans le contrat de travail qui pose problème et que personne ne lui a expliqué ce qu'il signait. D'autres dénoncent certaines pratiques de « FERME » qui « présente le contrat comme s'il était en faveur des travailleurs alors que ce n'est pas le cas dans les faits. ».

2.3 ÉMIGRATION ET TRAVAIL

2.3.1 L'« ESPOIR » D'ÊTRE RAPPELÉ L'ANNÉE SUIVANTE

La quasi-totalité des travailleurs (88/91) a déclaré vouloir revenir au Canada l'année suivante, même si nombre d'entre eux ont souligné qu'ils trouvent difficile d'être éloignés de leur famille pendant si longtemps : « no es igual que con la familia »²⁴.

Les travailleurs expliquent qu'ils n'ont pas le choix pour payer l'école de leurs enfants, leur maison, nourrir leur famille ou pour l'argent (nécessité) simplement. Par exemple, un travailleur estime qu'il est forcé de revenir, qu'il doit le faire pour espérer avoir une vie meilleure : « Económicamente es forsozo. Aunque no queramos, venimos ». Un travailleur indique simplement « no tenemos otro recurso ». Pour d'autres ce n'est pas une question de « choix » ou de « souhait », cela relève uniquement de la volonté de leur employeur. Un travailleur a alors tenu à remercier longuement son patron pour la chance qu'il lui offrait : « Agradezco al patrón por el trabajo que nos está dando, que nos de la oportunidad de venir y que nos tolere en la granja'. ' En Guatemala no hay vida, vivimos en casas de caña ».

On relèvera également que si la majorité souhaite revenir, plusieurs ont immédiatement précisé qu'ils espéraient pouvoir changer d'employeur à leur retour. Certains ont simplement exprimé un souhait (« j'aimerais changer de ferme »), alors que d'autres ont été plus catégoriques (« oui, mais pas la même ferme » ou « je vais demander à changer de patron l'an prochain »). À l'inverse, un travailleur a déclaré vouloir revenir mais à la condition que son employeur le garde car il ne souhaite pas changer de ferme.

Seulement deux travailleurs (2/91) ont confié être indécis. Les raisons invoquées sont pour le moins troublantes. Le premier nous explique qu'il vit dans la peur constante que ses enfants ou sa femme se fassent séquestrer par des ravisseurs en échange d'une rançon. Selon lui c'est une situation très commune au Guatemala; des criminels ciblent ainsi spécifiquement les familles de travailleurs migrants en leur absence afin d'obtenir une rançon à leur retour. Le travailleur nous confie que c'est ce qui est arrivé à la femme de son frère, tout en précisant qu'heureusement,

tous s'en sont sortis sains et saufs. Un ami du travailleur n'a pas eu cette chance et a perdu son fils. Très préoccupé par cette expérience, il aimerait pouvoir faire venir sa famille ici. Il nous dit qu'il aimerait également faire davantage d'heures de travail dans une ferme afin d'économiser de l'argent et payer les ravisseurs si une telle tragédie devait lui arriver. Le second travailleur indécis nous explique qu'il aimerait faire une pause d'un an pour être avec sa famille qu'il ne voit que pendant cinq à six mois par an, depuis 12 ans.

2.3.2 LES LIMITES DU VOLET AGRICOLE (PTET)

Le Volet agricole, celui auquel sont soumis les travailleurs honduriens et guatémaltèques interrogés et les deux travailleurs honduriens interrogés, permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour une période maximale de 24 mois. Ce contrat peut être renouvelé une fois maximum. À l'issue de ces quatre années, les travailleurs sont soumis à une période d'inadmissibilité de quatre ans, avant de pouvoir être réembauchés et revenir au Canada.

Cette limite a été dénoncée tous les travailleurs guatémaltèques et honduriens qui souhaitent son abolition.

Récemment, les médias nous informaient que des agences de placement profitent de cette interdiction pour escroquer des travailleurs, prêts à tout pour pouvoir rester sur le territoire canadien²⁵.

2.3.3 LE RÊVE D'ÉMIGRER AVEC LA FAMILLE

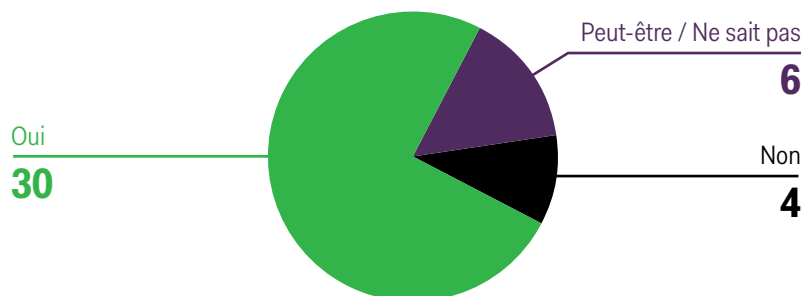
Lors de nos premiers entretiens, de nombreux travailleurs nous ont fait part de leur souhait d'émigrer au Canada, de façon permanente. Certains nous demandaient même les procédures à suivre à cette fin. Afin de documenter cet enjeu, nous avons posé des questions explicites sur cet enjeu lors de la seconde période d'entrevue.

Les trois quart (30/40) des travailleurs interrogés nous ont déclaré souhaiter immigrer au Canada de manière permanente, s'ils peuvent amener leur famille avec eux. Ces travailleurs estiment qu'il y a plus d'opportunités économiques, plus de travail, qu'ils pourront ainsi « aider des gens », tout en s'éloignant de la violence et du haut taux de criminalité dans leur pays. D'autres estiment que ce devrait être un droit. Ils mettent alors davantage l'accent sur le fait qu'ils viennent au Canada depuis de nombreuses années (parfois 7, 11 ou 13 ans), qu'ils n'ont jamais causé de problème et qu'ils travaillent.

Les raisons invoquées par les travailleurs « indécis » ou qui ne souhaitent pas émigrer méritent également d'être mentionnées. Pour nombre d'entre eux c'est le manque d'argent. Ils estiment qu'en tant que travailleurs agricoles, ils ne gagneraient pas assez d'argent pour faire vivre leur famille au Québec. Pour d'autres la langue est une barrière importante et/ou qu'ils ne savent comment se passerait leur intégration.

À ce sujet, d'après Jill Hanley, Eric Shragge, André Rivard et Jahhon Koo, pour plusieurs organisations, militants et syndicats, un des enjeux centraux pour ces travailleurs concerne justement le statut de ceux-ci, c'est-à-dire la revendication de la résidence permanente pour les travailleuses et les travailleurs temporaires au Canada²⁶.

Fig. 45 – Souhaiteriez-vous immigrer avec votre famille?



3 À PROPOS DE LA SYNDICALISATION

Deux précisions préliminaires s'imposent ici. En premier lieu, comme en ce qui concerne les revendications, nous avons pu relever que de nombreux travailleurs étaient pour le moins réticents à aborder le sujet. Plusieurs nous ont alors dit que leurs employeurs leur interdisaient de se rendre chez « les syndicalistes » du Centre d'appui et qu'ils ne souhaitaient pas aborder ces questions. À ce sujet, Danièle Bélanger et Guillermo Candiz ont également rapporté que pendant leur recherche de terrain « certains travailleurs craignaient que nous soyons venus pour fomenter une action syndicale et que leurs rapports avec nous puissent porter préjudice à leur relation avec leur patron »²⁷.

En second lieu, nous avons pu constater une certaine méconnaissance du syndicalisme chez nombre de travailleurs. Beaucoup de travailleurs ne savaient pas ce que cela signifiait concrètement. Certains confondaient par exemple le fait d'être syndiqué et d'être membre du Centre d'appui²⁸.

Ainsi, comme en matière de relations de travail, si l'on se contente de demander aux travailleurs, s'ils sont pour ou contre la syndicalisation, les réponses positives sont dans un premier temps peu nombreuses²⁹. Mais nous avons pu constater à de nombreuses reprises que quand nous avons eu le temps de créer une relation de confiance avec les travailleurs, d'expliquer les enjeux de notre recherche et de garantir la confidentialité des entretiens, les discussions prennent alors une toute autre direction.

Ainsi, malgré la crainte d'aborder ces questions, nombre d'entre eux ont finalement accepté de répondre à nos questions. Nous restituons ici certaines de leurs réponses, avant de revenir sur les pressions que les travailleurs reçoivent de la part des employeurs, du consulat ou des organismes de recrutement.

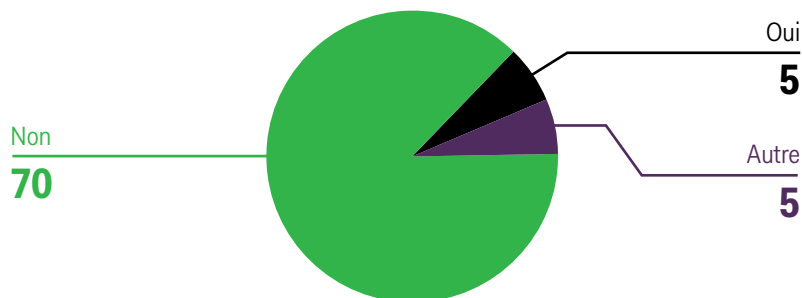
3.1 ÊTES-VOUS SYNDIQUÉ?

80 travailleurs ont répondu à cette question. Une très grande majorité d'entre eux n'est pas syndiqué (70/80).

Deux travailleurs nous ont dit qu'ils « pensaient » être syndiqués et trois autres mentionnent qu'ils ne le savent pas.

Parmi les cinq (5/51) ayant répondu être syndiqués un travailleur nous précise dans le même temps, qu'après la syndicalisation, leur employeur les traitait mieux : « el trato cambio. Es mucho mejor ».

Fig. 46 – Êtes-vous syndiqué?



3.2 AIMERIEZ-VOUS ÊTRE SYNDIQUÉ ? ET POURQUOI ?

3.2.1 LES CRAINTES LIÉES À LA SYNDICALISATION

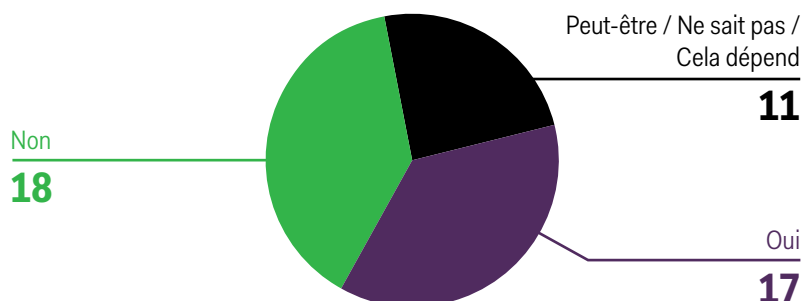
Dix-huit (18/46) travailleurs déclarent ne pas vouloir se syndiquer. Quand on leur demande pourquoi, un travailleur nous explique que selon lui, cela ne les convient pas à cause de leur statut « temporaire » (« No nos conviene, [porque] somos temporales ».) Un autre travailleur ne souhaite pas l'être car, selon lui, le syndicalisme amène beaucoup de problèmes. Un autre nous précise qu'il ne sait pas de quoi il s'agit, mais que « c'est mieux comme ça ». Toujours dans le même sens, un travailleur nous explique qu'il ne sait pas comment la syndicalisation fonctionne, mais qu'il a entendu dire que s'il se syndiquait, il ne pourrait pas travailler plus de 40 heures semaine, ce qu'il craint.

Onze travailleurs (11/46) déclarent ne pas savoir s'ils souhaitent être syndiqués. Plus précisément, quatre travailleurs d'entre eux ont mentionné que cela dépendait des avantages et des conditions que cela pourrait leur apporter mais qui ne les connaissent pas. Un autre indécis précise que les travailleurs ont besoin de quelque chose pour se défendre (« necesitamos algo para defendernos »). Un de ces travailleurs a commencé par nous dire qu'il ne souhaitait pas se syndiquer mais dans la continuité de l'entretien il déclare qu'il aimerait peut-être se syndiquer s'il pouvait faire autant d'heures qu'il le souhaite. Un travailleur résume ainsi: « si nos beneficia, es bueno, Si nos perjudica, no »³⁰.

3.2.2 LA VOLONTÉ DE SE SYNDIQUER

Plus du tiers des travailleurs (17/46) souhaitent se syndiquer; ils seront « más seguro » pour certains; cela serait « bueno » pour d'autres, notamment pour les protéger des abus de leurs employeurs et pour les défendre. Un travailleur précise : « Para eso se necesita mentalidad firme y generalizada. No solo pensar en uno mismo sino en el otro »³¹. Pour un autre c'est une nécessité, « Necesitamos la unión, la magia de la unión »³². Mais il poursuit en précisant qu'il faut d'abord informer les travailleurs, leur faire connaître leurs droits, sans quoi, ils continueront d'avoir peur de se syndiquer : « El problema es el miedo ». On peut également mentionner le cas d'un autre travailleur, qui avait d'abord refusé de répondre à ces questions— « Es una respuesta muy difícil », en regardant le sol—et qui nous explique plus tard dans l'entretien au sujet de la syndicalisation : « Soy sincero: a mí me gustaría, pero no quiero tener problemas con mi patrón »³³.

Un autre insiste sur le fait que depuis qu'il a signé la carte du Centre d'appui les relations avec la patronne se sont améliorées; par exemple, précise-t-il cela n'a eu aucun effet sur ses heures de travail; il n'est donc pas limité à 40 heures par semaine, comme il le craignait et comme de nombreux travailleurs le pensent.

Fig. 47 – Voudriez-vous vous syndiquer?

3.2.3 LES PRESSIONS ANTI-SYNDICALES ET LES LUTTES SYNDICALES

Comme mentionné précédemment, nous avons pu constater lors de nos entretiens une certaine appréhension de la part des travailleurs à aborder ces questions. Cette appréhension n'est pas sans fondement : nous avons reçu près d'une vingtaine de témoignages (18) de travailleurs nous faisant part de menaces de leurs employeurs, du ministère du travail au Mexique ou d'Amigo Laboral au Guatemala relatives à l'enjeu de la syndicalisation.

Certains travailleurs nous expliquent que le Secrétariat du Mexique leur a explicitement interdit de se syndiquer une fois rendus au Canada; que c'était une condition s'ils souhaitaient pouvoir revenir travailler au Canada. Des travailleurs guatémaltèques évoquent les mêmes consignes provenant d'Amigo laboral. Deux d'entre eux déclarent avoir reçu des consignes écrites leur enjoignant de ne pas se syndiquer.

D'autres ont également évoqué les pressions exercées par les employeurs pour les empêcher de se syndiquer ou de s'informer sur leurs droits. Nombre d'entre eux expliquent qu'ils ont tout simplement l'interdiction de se rendre au Centre d'appui de St-Rémi. S'ils continuent de s'y rendre « en cachette », quand ils vont faire les courses à St-Rémi ; d'autres rapportent que certains de leurs collègues n'osent plus s'y rendre: « Muchos no quieren venir aquí ; no vienen por el temor al patrón »³⁴.

Dans le même sens, un autre nous raconte que pendant un certain temps, lui et ses collègues rencontraient régulièrement un syndicaliste du Centre d'appui et discutaient des enjeux liés à la syndicalisation. Mis au courant, le patron leur a alors interdit de continuer à le recevoir. Cela aurait causé de vives tensions entre les travailleurs et l'employeur. Ce dernier les a alors menacés de les licencier et de

les renvoyer dans leur pays. Ils ont alors cessé de le recevoir mais ils continuent de se rendre au Centre d'appui.

Un travailleur nous a également longuement rapporté les conflits avec son employeur suite à son implication active dans la syndicalisation de la ferme pour laquelle il travaillait en 2006-2007. Il raconte avoir été un leader syndical dans cette campagne, appuyée fortement par le Centre d'appui de Saint-Rémi et la syndicaliste Patricia Perez. Suite à son implication syndicale, le travailleur dit avoir été « bloqué » pour les deux années suivantes, 2008 et 2009, et il n'a pas pu venir travailler au Canada. N'ayant reçu aucune explication, il a parlé à la *Secretaría del trabajo* mexicaine, qui renvoyait la responsabilité sur les autorités du Québec, sans l'aider davantage. Le Centre d'appui de Saint Rémi l'a soutenu de manière continue. Ensemble, ils ont déposé une plainte à la Commission des normes du travail mais la ferme qui l'avait employée a déclaré faillite. Et s'il a pu revenir au Québec en 2010, grâce au soutien du Centre d'appui, il conclut, amère, que la ferme existe encore aujourd'hui, malgré sa « faillite » officielle. La ferme n'a cependant plus recours aux travailleurs mexicains : elle n'emploie plus que des Guatémaltèques du Volet agricole.

Pour conclure sur ce point, ce qui nous a particulièrement frappé, c'est la peur des travailleurs à simplement aborder cette question. Au regard des témoignages recueillis sur les consignes imposées par les agences de recrutement ou les gouvernements d'origines comme sur les pratiques de certains employeurs, cette crainte apparaît entièrement justifiée. Il nous semble cependant important de relever que malgré les risques encourus, un peu plus du tiers des travailleurs rencontrés nous ont spontanément déclaré vouloir se syndiquer. Il reste qu'au regard de l'isolement des travailleurs, du peu de moyens dont disposent les organisations syndicales sur le terrain, de l'absence de soutien des pouvoirs publics et du droit en vigueur—qui prive l'immense majorité d'entre eux, du droit de se syndiquer—cette organisation collective nécessaire à l'amélioration des conditions de vie et de travail reste largement illusoire.

- 1 « Ça a été magnifique. Grâce à Dieu tout a bien fonctionné pour moi » ; « une source de travail que nous a donnée ce pays pour vivre mieux [traduction libre] ».
 - 2 « Je ne sais pas si ma manière de travailleur leur convient. Je m'efforce à me conformer aux ordres [traduction libre] ».
 - 3 Voir notamment Tanya Basok, *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2002 à la p 120 ; Fay Faraday, *Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity*, Metcalf Foundation, 2012 à la p 75 ; L'Institut Nord-Sud, *Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs agricoles du Canada*, 2006, en ligne : <<http://www.nsi-ins.ca/wp-content/uploads/2012/10/2006-Migrant-Workers-in-Canada-A-review-of-the-Canadian-Seasonal-Agricultural-Workers-Program-FR.pdf>> à la p 10.
 - 4 Joanie Bellerose et Chayda Yorn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <<http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Qu%C3%A9bec.pdf>>, à la p 26.
 - 5 Ibid.
 - 6 Dunmore c. Ontario (P.G.), 2001 CSC 94 au para 41.
 - 7 Emploi et Développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada—2017 », en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/documents/mexique.page#h2.2>.
 - 8 Service Canada, « Formulaires de Service Canada Volet Agricole—Contrat », en ligne : <<http://www.servicecanada.gc.ca/ft-if/index.jsp?app=prfi&frm=emp5510&lang=fra>>.
 - 9 Voir Section 1. b) : Emploi et Développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada—2017 », en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/documents/mexique.page#h2.2>.
 - 10 Ibid.
 - 11 Pour le PTAS, il est prévu qu'« après la période d'essai prévue, l'employeur peut, après avoir consulté le représentant du gouvernement congédier le travailleur, prématurément s'il ne remplit pas les obligations stipulées en vertu du présent contrat, refuse de travailler ou pour toute autre raison valable ». Au mieux, le travailleur peut être transféré dans une autre ferme mais le contrat type ne prévoit pour seule garantie : « dans le cas d'un travailleur transféré, la période d'emploi cumulative doit être d'au moins 240 heures ».
 - 12 Pour les travailleurs guatémaltèques, l'employeur peut mettre un terme au contrat après une semaine de préavis pour les travailleurs guatémaltèques. Plus précisément : « L'employeur doit donner un avis écrit avant de mettre fin au contrat de l'employé qui a accompli trois mois de service continu chez l'employeur et dont le contrat de travail n'est pas sur le point d'expirer. Cet avis est d'une semaine si l'employé a accompli moins d'un an de service continu et de deux semaines si il a accompli d'un à cinq ans de service continu ». Immigration et communautés culturelles Québec, « Contrat de travail type pour les professions peu spécialisées qui relèvent du Volet agricole et du Volet des professions peu spécialisées (Programme des travailleurs étrangers temporaires) », Section 24, en ligne : <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/contrat-travail-peu-specialise-dyn.pdf>>.
 - 13 Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 :166 *Cahiers de géographie du Québec* 7 à la p 16.
 - 14 Joanie Bellerose et Chayda Yorn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <<http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Qu%C3%A9bec.pdf>> à la p 26.
 - 15 Il n'y a pas de limites au nombre d'heures que peuvent faire les travailleurs du PTET. Le contrat type prévoit tout au plus qu'« après une période de cinq heures consécutives, l'employé a droit à une période de 30 minutes (sans salaire) pour le repas. Cette période doit être payée si l'employé n'est pas autorisé à quitter son travail. 12. L'employeur accorde à l'employé, chaque semaine, un repos d'au moins 32 heures consécutives. Immigration et communautés culturelles Québec, « Contrat de travail type pour les professions peu spécialisées qui relèvent du Volet agricole et du Volet des professions peu spécialisées (Programme des travailleurs étrangers temporaires) », Section 24 en ligne : <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/contrat-travail-peu-specialise-dyn.pdf>>.
- À noter toutefois que le contrat type du PTAS prévoit une limite contractuelle fixée à 12h par jour; une limite qui n'est pas explicitement prévue par la Loi sur les normes du travail. Il est ainsi précisé que « la journée de travail normale est de huit (8) heures, mais en cas d'urgence et à la demande de l'employeur, le travailleur peut accepter de la prolonger et dans le cas où il est rémunéré à la pièce, pourvu qu'une telle demande soit conforme aux coutumes du district et à l'esprit du présent programme et que les travailleurs mexicains aient les mêmes droits que les travailleurs canadiens. Les journées de travail d'urgence ne doivent pas être de plus de douze (12) heures chacune ». En ce qui concerne le nombre de jours, il est prévu : 3. Après six (6) jours consécutifs de travail, le travailleur aura droit à un (1) jour de congé mais, lorsqu'il faut absolument terminer le travail agricole, et à la demande de l'employeur, le travailleur peut accepter de différer ce congé et de le prendre un autre jour arrêté d'un commun accord ». Emploi et Développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du

- Mexique au Canada—2017 », en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/emboucher/agricoles_saisonniers/documents/mexique.page#h2.2>.
- 16 Voir en ce sens également, Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2015) 45 R.G.D. 531 aux p 559 et 772. « Incidemment, les normes pécuniaires jouissent d'une grande importance aux yeux de ces travailleurs » et l'auteur relève que c'est l'un des seuls domaines où les travailleurs font valoir leurs droits : « Ces plaintes portent toutefois généralement sur une matière « tangible » comme une réclamation pécuniaire ».
 - 17 « Ils ne nous redonnent rien. Ça fait 17 ans qu'ils me l'enlèvent, je crois que ce n'est pas bien »; « Plusieurs déductions pour lesquelles nous sommes en désaccord. Nous ne savons pas pourquoi ils nous déduisent [ces montants][traduction libre] »
 - 18 TUAC, La grande escroquerie des conservateurs à l'endroit des travailleurs migrants, en ligne : <http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=3157:document-dinformation--la-grande-escroquerie-des-conservateurs-a-lendroit-des-travailleurs-migrants&catid=502:uncategorised&Itemid=5&lang=fr> à la p 1.
 - 19 Ibid.
 - 20 Sur cet enjeu, il nous semble également important de renvoyer au détaillé jugement : Orantes Silva et 9009-1729 Québec inc, 2016 QCTAT 2155
 - 21 « Nous sommes venus pour travailler en tant qu'êtres humains, pas en tant que machines [traduction libre] ».
 - 22 Dans le même sens, un autre souhaiterait qu'« au moins ils nous prennent en compte, comme des personnes, pas comme des esclaves [traduction libre] ».
 - 23 « Le patron ne nous comprend pas. Si quelqu'un a un problème, tout ce qu'il l'intéresse c'est qu'on fasse le travail et rien de plus [traduction libre] ».
 - 24 « Ce n'est pas la même chose qu'avec la famille [traduction libre] ».
 - 25 Radio-Canada, « Travailleurs guatémaltèques floués : l'agence de placement se défend », Jeudi le 17 novembre 2016, en ligne : <<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1000455/travailleurs-guatemaltèques-floués-agence-placement-se-defend>>.
 - 26 Jill Hanley et al, «'Good Enough to work? Good Enough to Stay!' Organizing among Temporary Foreign Workers » dans Lenard, Patti et Christine Straehle, dir, *Legislated Inequality: Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2012, 245 à la p 271.
 - 27 Danièle Bélanger et Guillermo Candiz, « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 :166 *Cahiers de géographie du Québec* 7 à la p 17.
 - 28 À titre d'exemple, après nos entretiens, un employé du centre d'appui aux travailleurs migrants de Saint-Rémi nous indique qu'un des travailleurs nous ayant affirmé qu'il était syndiqué ne l'était pas et qu'il confondait la signature d'une carte du centre d'appui avec une adhésion syndicale.
 - 29 En ce sens, l'enquête effectuée par Joanie Bellerose et Chakda Yorn révèle que 72 % des travailleurs ont répondu être en défaveur de la syndicalisation versus 28 % qui y sont favorables, données que ces chercheurs trouvent d'ailleurs « étonnantes ». Voir Joanie Bellerose et Chayda Yorn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <<http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Qu%C3%A9bec.pdf>> à la p 30.
 - 30 « si cela nous bénéficie, c'est bien, si cela nous nuit, non [traduction libre] ».
 - 31 « Pour cela il faut avoir une mentalité ferme et généralisée. Ne pas penser seulement à soi-même mais à l'autre [traduction libre] ».
 - 32 « Nous avons besoin de la syndicalisation, la magie de la syndicalisation [traduction libre] ».
 - 33 « C'est une réponse très difficile » ; « Je suis sincère : j'aimerais cela, mais je ne veux pas avoir de problèmes avec mon patron [traduction libre] ».
 - 34 « Plusieurs ne veulent pas venir ici. Ils ne viennent pas parce qu'ils ont peur du patron [traduction libre] ».

CONCLUSION

LA NÉO-FÉODALISATION

DU DROIT DU

TRAVAIL AGRICOLE :

LA LÉGALISATION

DU TRAVAIL NON LIBRE

ET LA PRIVATISATION

DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

« EN « ACHETANT » LA FORCE DE TRAVAIL SUR LE MARCHÉ, LE CAPITAL NE VIOLE AUCUN PRINCIPE D'ÉQUITÉ. EN LA CONSOMMANT COMME MARCHANDISE, IL DÉPOUILLE EN REVANCHE LE TRAVAILLEUR NON SEULEMENT DE SON TEMPS MAIS AUSSI DE SON HUMANITÉ »¹.

La consécration juridique de l'existence de citoyens puis, bien plus tard de citoyennes, libres, égaux et égales en droit est un acquis relativement récent. Au Québec, il a fallu attendre la moitié du XXe siècle avant qu'il soit définitivement mis un terme aux privilèges de l'aristocratie, au régime censitaire, héréditaire et hiérarchique du système seigneurial². Ce n'est par ailleurs qu'à la fin du XXe siècle que les femmes ont eu la pleine reconnaissance de la citoyenneté politique, c'est-à-dire le droit de signer des contrats, de divorcer, de voter, etc³. Ce droit à l'égalité et à la liberté juridique, ou cette « citoyenneté politique » s'est traduit, d'un strict point de vue juridique, par la reconnaissance du droit de vote mais également par la consécration de l'autonomie de la volonté individuelle, de la liberté de se déplacer sur le marché du travail, de la liberté contractuelle et par le développement de mécanismes juridiques visant à garantir ces droits individuels⁴.

Mais le développement de ce droit libéral est concomitant à la production d'une classe de travailleurs et de travailleuses « non propriétaires », de salariés « sans attache », sans « censive », sans protection aucune, louant leur « service » au jour le jour pour pouvoir survivre, menaçant directement le nouvel ordre établi. Il a donc bien fallu trouver une réponse, car comme l'explique Robert Castel, « [l]aisser proliférer la « classe non propriétaire » dans l'état de déréliction qui est le plus souvent le sien, c'est entériner la présence d'une zone de vulnérabilité de plus en plus massive et potentiellement explosive, condamnée à l'insécurité permanente et qui, telle une « gangrène », ronge le corps social tout entier »⁵. La réponse fut alors la consécration d'une « citoyenneté sociale », par la socialisation d'une partie des salaires, par la constitution d'une propriété sociale « capitalisée sous la forme de droits sociaux » (droit à des congés, au chômage, à l'aide sociale etc.) et

l'établissement de services publics pour tous et toutes (hôpitaux, écoles, universités etc.). Cette « citoyenneté sociale » est le « pendant » de la « citoyenneté politique » ; c'est elle qui procure « les ressources minimales grâce auxquelles le non-propriétaire peut aussi exister positivement comme individu »⁶, exercer pleinement ses fonctions politiques et « faire société ».

Les programmes d'immigration et le droit du travail auxquels sont soumis les travailleurs rencontrés dans le cadre de cette étude les privent de ces deux formes de citoyenneté⁷. Ils légalisent ainsi la permanence et la recomposition du « travail non libre »⁸, des « formes transitionnelles d'exploitation »⁹, ou encore un « salariat bridé »¹⁰, avec tout ce que cela implique en terme de conditions de travail (1). Sans protection politique et sociale garantie par l'État, ou presque¹¹, les travailleurs sont alors directement dépendants de leurs employeurs (pour les heures de travail, le logement, les déplacements, le renouvellement du contrat etc.) et des réseaux de recrutement de main d'œuvre (pour accéder à l'emploi, se plaindre ou changer d'employeur). Les liens de dépendances personnels et les réseaux—dont, il faut garder à l'esprit que leur « matrice est la féodalité »—se substituent ainsi à l'État¹². Ce n'est donc plus la loi qui garantit la relation de travail mais l'employeur ; ce n'est plus l'État qui assure le contrôle effectif de la main d'œuvre mais les réseaux de recrutement. On constate ainsi un transfert, de la « Loi aux liens », « du Souverain au Suzerain », bref, à la « résurgence des structures juridiques féodales », à la « reféodalisation », ou la « néo-féodalisation » du droit contractuel pour reprendre l'analyse d'Alain Supiot¹³. Et dans un tel cadre juridique, qui par définition s'oppose à un État de droit, le recours aux droits et aux tribunaux est en grande partie inutile et dans tous les cas extrêmement risqué pour les travailleurs qui ne s'y aventurent jamais, ou presque (2).

Pendant ce temps, le gouvernement et le législateur manifestent un désintérêt coupable sur cette réalité, sauf quand ils sont contraints—par les syndicats ou les tribunaux, par exemple—de garantir et de légitimer le maintien de ce régime spécifique d'exploitation¹⁴. Ils s'évertuent alors à argumenter sur les vertus de ces programmes et de ce droit du travail, systématiquement présentés comme les garanties nécessaires pour la survie des « fermes familiales » et la « souveraineté alimentaire » du Québec ou du Canada. À la volonté de Dieu, qui légitimait le régime féodal, se substitue alors la protection nécessaire de la « compétitivité » de l'économie agricole québécoise. Ainsi, sans aucune preuve¹⁵, et indifférents à la question du respect des droits fondamentaux, les pouvoirs publics assimilent l'exploitation éhontée d'une catégorie sociale particulière—les travailleurs agricoles saisonniers—à l'intérêt général (3). Cette construction politique de l'« intérêt

général » mérite alors d'être questionnée, non plus au regard d'un droit national qui légalise une forme spécifique d'exploitation, mais à la lumière de l'expérience internationale¹⁶, aux leçons de l'histoire sur les fondements de la « citoyenneté sociale » et leurs traductions juridiques pour « faire société ».

1 LA LÉGALISATION DU TRAVAIL NON LIBRE ET SES EFFETS

L'immense majorité des travaux disponibles au Québec « s'inquiètent » pour les plus modérés ou « dénoncent », le plus souvent, les violations graves et « systémiques » du droit du travail et des droits fondamentaux dont sont victimes les travailleurs agricoles migrants. Seule une minorité de recherches, provenant d'autorités, comme l'ancienne Commission des normes du travail, estiment que dans la plupart des cas les entreprises agricoles respectent les normes en vigueur. Aussi paradoxal et choquant que cela puisse a priori paraître, après cette étude de terrain et ces dizaines de témoignages, nous ne sommes pas en mesure de trancher sur ce point.

Car de fait, c'est dans la plus parfaite légalité que l'immense majorité de ces travailleurs du tiers-monde, pauvres, peu scolarisés, pères de famille, peuvent être mis à la disposition d'employeurs québécois, 24h/24h, pendant cinq à six mois par année en moyenne, pour travailler 55 à 70h par semaine afin de produire des légumes nécessaires « à la sécurité alimentaire du Québec ». C'est également dans le plus grand respect du droit que ces travailleurs « vaillants », « dotés d'un savoir-faire exceptionnel »¹⁷ selon leurs employeurs, peuvent être payés au salaire minimum pendant des dizaines d'années, sans majoration pour les heures supplémentaires et sans jamais percevoir les prestations d'assurance emploi pour lesquelles ils cotisent pourtant. C'est encore en pleine conformité avec les normes en vigueur qu'ils peuvent être logés chez leurs employeurs/propriétaires, dans des « logements provisoires »¹⁸, à quatre par chambres ou à quarante dans des dortoirs, dans des fermes isolées, sans moyen de transport. C'est toujours le droit en vigueur qui prive les travailleurs du droit de citoyenneté, qui restreint la possibilité de changer d'employeur et qui participe à renforcer le non recours aux droits et aux tribunaux de ces travailleurs¹⁹. C'est enfin la législation récemment modifiée par le gouvernement pour se conformer aux droits fondamentaux du Québec et du Canada, qui prive l'immense majorité des travailleurs saisonniers du droit de se syndiquer et de faire grève. Au regard des obligations fixées par ce droit

déroatoire au droit commun, la Commission chargée du respect du droit du travail au Québec peut effectivement arriver à la conclusion, pour le moins troublante au regard des conditions de vie et de travail décrites dans ce rapport, que « la plupart des entreprises visitées respectent les normes du travail en vigueur »²⁰. C'est le droit en vigueur qui légalise ces conditions de travail²¹.

En revanche, il est peut-être plus difficile de conclure, comme le fait cette même Commission, que dans « la majorité des cas, les travailleurs agricoles étrangers bénéficient de conditions de vie satisfaisantes »²², même si la Commission ne donne pas de définition de ce qui est, selon elle, « satisfaisant ». Car de fait, comme dans l'immense majorité des études de terrain réalisées au Québec et plus largement au Canada²³, ces travailleurs nous ont rapporté—dans des proportions affolantes— des conditions de vie et de travail indécents, un épuisement physique quotidien, le développement de maladies mentales parmi les travailleurs, de graves manquements aux normes de santé et de sécurité au travail, des cas de violence psychologiques et physiques, de multiples formes de harcèlement au travail, des cas de chantage, de représailles, ou encore des cas de confiscation des passeports ; ce sont ces mêmes travailleurs qui dénoncent le fait d'être toujours à la disposition de leurs employeurs, de ne pas avoir le droit (ou de ne pas pouvoir) se rendre chez un médecin, d'être privés de toute vie sociale, de vivre dans des logements surpeuplés et insalubres, de ne pas pouvoir voir leurs conjoint.es et leurs enfants pendant six mois de l'année. Face à ces constats, il pourrait être utile, que l'actuelle Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) fournisse une définition de ce qui constitue—selon elle, au XXI^e siècle et au Québec—des « conditions de vie satisfaisantes ». Cela permettrait à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses québécoises de savoir ce qu'ils peuvent espérer de l'organisme en charge de la promotion des droits et des obligations en matière de travail. En attendant, les travailleurs agricoles migrants ont quant à eux bien compris qu'ils n'avaient ni matière à se plaindre, ni intérêt à le faire.

2 LA FICTION DE L'ÉTAT DE DROIT

Et de fait, ils ne se plaignent jamais ou presque²⁴. Certes, le cadre juridique permet théoriquement aux travailleurs de faire valoir leurs droits²⁵. Légalement, rien ne les empêche de déposer plainte. La Commission des normes du travail invite même régulièrement les travailleurs à exercer leurs droits, que ce soit via des DVD (dont on a retrouvé des cartons entiers non distribués), des fiches d'information ou des

formations à leur arrivée à l'aéroport. Cependant, à moins de fermer complètement les yeux sur la réalité de ces travailleurs, ces recours sont complètement illusoires. Les rares cas où les travailleurs oseront faire valoir leurs droits, c'est quand ils n'auront plus rien à perdre ; c'est-à-dire une fois congédiés et renvoyés²⁶ ou encore, parfois, quand ils travaillent sans être payés. En l'absence de « conciliation » entre les parties, les tribunaux ne manqueront pas alors de dénoncer, avec force, des violations manifestes des droits les plus élémentaires²⁷. « Tout bien considéré », le Tribunal leur accordera alors 3 000 \$ de dommages moraux pour « harcèlement psychologique » et 3 000\$ de dommages punitifs, après avoir constaté que les travailleurs ont vécu quatre mois dans une roulote sans chauffage ni eau chaude, qu'ils n'étaient pas payés pour toutes les heures de travail, qu'ils travaillaient parfois 22 heures en ligne, qu'ils se faisaient réveiller en pleine nuit pour terminer une tâche, qu'ils se faisaient insulter quotidiennement, que l'employeur avait confisqué leurs passeport et qu'il avait refusé de les conduire en ville pour qu'ils puissent s'acheter de la nourriture²⁸. Les travailleurs devront penser à économiser et apprendre à patienter car le jugement sera rendu près de 4 ans plus tard à la suite d'une procédure où les frais judiciaires (de déplacements—depuis le Guatemala—d'interprétations, d'hébergement, de repas etc.) seront équivalents ou supérieurs aux dommages moraux reçus. Pour récupérer ces frais, ils devront alors faire un nouveau recours, dont le jugement sera rendu plus de cinq mois plus tard²⁹.

La Commission des normes du travail, quant à elle, continue de centrer son activité sur des mesures préventives et d'information et ce n'est qu'exceptionnellement—faute de moyens notamment³⁰—qu'elle entamera des procédures judiciaires. Ce fut le cas au moins une fois, lorsqu'après de multiples dénonciations de la part des syndicalistes des TUAC, elle poursuivra 34 employeurs qui percevaient indument, depuis des années, des loyers auprès d'un millier de travailleurs. Le dossier fut « réglé hors cours », après négociation avec les représentants des employeurs et que la Commission ait obtenu l'accord des travailleurs. Mais ce sont ensuite les rares syndicalistes—et non la Commission—qui durent consacrer un temps considérable à retrouver la grande majorité des travailleurs escroqués pour tenter de leur restituer les sommes volées³¹. On peut souligner le caractère tout à la fois « novateur » et « éphémère » de ces interventions³², mais l'on retiendra surtout qu'il est fort probable que des centaines de milliers de dollars trop perçus par les exploitants agricoles n'ont jamais été restitués aux travailleurs et que dans tous les cas, le potentiel émancipateur de ces recours exceptionnels apparaît bien limité au regard des conditions de travail décrites par les travailleurs.

Les pouvoirs publics et les juristes peuvent alors rappeler qu'il existe des mécanismes de plaintes, que les travailleurs migrants ont « des droits fondamentaux », qu'il faut « informer les travailleurs », « inciter (...) les villages et communautés, à mettre à la disposition des travailleurs des parrains qui pourraient veiller à ce qu'ils puissent exercer leurs droits de SST [santé et sécurité au travail] en toute légitimité »³³ etc., il reste qu'il est parfaitement légal de faire travailler une personne 22h par jour, si elle le désire; et ce même au regard de certaines normes internationales³⁴. Certes, quand le taux horaire est de moins de 11\$ de l'heure, que le travailleur s'est endetté pour venir, qu'il ne sait jamais à l'avance combien d'heures de travail son employeur lui donnera, que ce travail reste le seul espoir d'un avenir meilleur pour lui et sa famille, et qu'il ne bénéficie d'aucune protection contre le chômage³⁵, ce « désir » apparaît bien davantage comme une nécessité. Mais ils sont juridiquement « libres » d'accepter ou non ce contrat, ce rythme et ces conditions de travail³⁶. Comme ils sont également parfaitement libres de déposer une plainte individuelle suite à une éventuelle violation du droit en vigueur, même s'ils risquent de ne plus avoir d'heures de travail, de se faire renvoyer, d'être expulsés quelques jours après, et qu'ils devront attendre 4 ans pour espérer un jugement favorable et 3 000\$ d'indemnités pour « harcèlement psychologique ».

Les travailleurs ont visiblement bien compris l'étendue de leur « liberté » et de leurs droits, si bien que les plaintes restent des « exceptions infinitésimales »³⁷, ce qui permet à l'Union des producteurs agricoles (UPA) de parler de cas « isolés »³⁸. Pour le moment, quelques soient les insultes, les violences psychologiques ou physiques, le rythme de travail, les formes de harcèlement et de chantage subies, la plupart des travailleurs agricoles rencontrés n'osent même pas en parler entre eux—alors qu'ils vivent 24h/24h en collectivité—de peur d'être dénoncés, de se faire renvoyer et de ne pas être rappelés l'année suivante. Et ce d'autant plus, que les travailleurs « désireux » d'accepter de telles conditions de travail ne manquent pas, comme l'attestent également nos résultats de recherche.

De fait, si l'immense majorité des travailleurs rencontrés dénonce leurs conditions de travail, leurs toutes premières revendications sont d'une part d'avoir la garantie de revenir l'année suivante et d'autre part de continuer à faire autant d'heures de travail ou, mais sans réel espoir, de gagner un salaire équivalent en faisant moins d'heures. Par ailleurs, au regard des conditions de vie et de travail dans la quasi-totalité des pays du Sud ou des dizaines de milliers de migrant.es sont mort.es en tentant de traverser les frontières des États du Nord, il est peu probable qu'à court terme les employeurs soient confrontés à une « pénurie » d'une telle main

d'œuvre. D'autant plus que les gouvernements successifs s'ingénient à défendre la pertinence du droit du travail en vigueur et ces programmes d'immigration sélectifs et temporaires.

3 NATIONALISATION ET PRIVATISATION DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

L'État, Canadien ou Québécois, dans la lignée des déclarations des associations d'exploitants agricoles³⁹, répètent ainsi à l'envie que la spécificité du travail agricole, tant sur le plan de la « souveraineté alimentaire », de la protection des « fermes familiales »⁴⁰, qu'en raison de son caractère saisonnier, rend impossible les augmentations des salaires, la réduction du temps de travail, le droit à la syndicalisation⁴¹ sans même parler du droit de grève⁴². La « souveraineté alimentaire » et la « compétitivité » du Québec et du Canada, sont alors présentées comme des questions d'ordre public, quasi-constitutionnalisées, qui autorisent toute dérogation aux droits humains fondamentaux⁴³.

Ainsi, c'est au nom de l'intérêt général, entendu comme celui de l'ensemble des Québécois.es et Canadienn.es, que des travailleurs étrangers, racisés⁴⁴, qui cultivent la terre québécoise et canadienne de manière saisonnière doivent être privés de l'opportunité même d'obtenir la citoyenneté politique, du droit de grève, de se déplacer librement sur le marché du travail, de choisir leur employeur, du droit de se syndiquer comme des acquis en matière de « propriété sociale », tels que le droit au chômage, à l'aide sociale, à la formation etc⁴⁵. Une telle privation de droits acquis de haute lutte par les travailleurs et les travailleuses, contre des législations censitaires, racistes, sexistes et contre le droit à la propriété privée, peut sembler pour le moins paradoxal, alors que ces mêmes droits sont légitimés au Canada et au Québec—mais pour les travailleurs nationaux—au nom de l'intérêt général. Un tel paradoxe oblige alors à se rappeler que les notions « d'intérêt général », comme celles de « justice » ou de « droits fondamentaux », n'ont rien de naturel et ne sont pas figées dans le temps de manière éternelle et absolue, mais sont intrinsèquement dépendantes de l'évolution des contradictions sociales et économiques qui traversent la société. Il conviendrait alors, mais ce n'était pas l'objet de ce rapport, de s'interroger sur ceux et celles qui tirent actuellement profit de la confusion entre les notions d'« intérêt général » d'une part et de « compétitivité » internationale de l'agriculture canadienne et québécoise d'autre part.

Au regard des résultats de cette enquête de terrain, on voit bien en tout cas comment ces références à l'« intérêt général », autorisent des manquements au principe de la « justice sociale ». Or pour rappel, cette idée de « justice sociale » s'appuie juridiquement aujourd'hui sur « quatre piliers » fondamentaux⁴⁶, consacrés tant par l'Organisation internationale du travail⁴⁷ que par les Nations Unies⁴⁸. Ces principes sont : la promotion et la mise en œuvre du travail décent, la solidarité, la démocratie sociale, et les libertés d'organisation et d'action collectives. Aussi, comme le rappelle Alain Supiot, cette justice sociale « n'est pas une norme imposée d'en haut, mais [...] procède du libre jeu de la représentation collective des intérêts qu'elle met en jeu »⁴⁹. Et c'est bien en vertu de cette compréhension que la notion de justice sociale prend toute sa force critique, nous permettant de nous tenir à distance et vis-à-vis du scepticisme nihiliste (dont les limites sont bien mises en évidence par les tenants du New legal realism⁵⁰) et vis-à-vis de l'idéalisme juridique.

On peut alors notamment réaffirmer l'importance des droits de grève, de la liberté syndicale, de la liberté d'association, de la liberté d'action collective pour les travailleurs agricoles et travailler à les opposer⁵¹ à la « liberté contractuelle » — en vertu de laquelle les travailleurs sont « libres » de rester « chez eux » et de ne pas signer leurs contrats⁵² — comme à la définition d'un « intérêt général » qui se révèle de facto minoritaire et contraire aux intérêts de la grande majorité des travailleurs et des travailleuses agricoles, quelles que soient leurs nationalités. Car de fait, ce sont bien les luttes sociales, les luttes des travailleurs et des travailleuses qui ont permis l'abolition de la féodalité et la reconnaissance d'une « citoyenneté politique et sociale », aussi limitée soit-elle.

L'effectivité des droits de grève, de la liberté syndicale, nous semble dès lors constituer une condition préalable à l'amélioration des conditions de travail et pour tenter de « faire entrer, effectivement, dans le droit commun, le statut de saisonnier étranger », comme nous y invitent, et avec toute la prudence qui s'impose en matière de revendications juridiques, Alain Morice et Bénédicte Michalon⁵³.

L'atteinte d'un tel objectif suppose cependant une forte dose de solidarité, entre migrant.es et entre ces derniers et les travailleurs et travailleuses nationaux. On relèvera simplement ici, qu'au moment de conclure ce travail et à notre connaissance, seuls une poignée de militant.es de l'Association des travailleurs et travailleuses étrangers temporaires (ATTET) et deux salariés des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce du Canada (TUAC) sont activement engagés, sur le terrain, dans la défense des droits des quelques 10 000 travailleurs saisonniers migrant.es au Québec.

- 1 Daniel Bensaid, *Marx l'intempestif—Grandeurs et misères d'une aventure critique (XIXe-XXe siècles)*, Fayard, 1995, à la p 147.
- 2 Benoît Grenier et Michel Morissette, « Les persistances de la propriété seigneuriale au Québec. Les conséquences d'une abolition partielle et progressive (1854-1970) » (2013) 40 *Histoire & Sociétés Rurales* 61.
- 3 Mariette Sineau et Evelyne Tardy, « Droits des femmes en France et au Québec, 1940-1990 », Montréal, Les éditions du remue-ménage, 1993.
- 4 Marie-France Bich, « Droit du travail québécois : genèse et génération », dans *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Québec, Yvon Blais, 1993 aux pp 515-565.
- 5 Robert Castel, « La propriété sociale : émergence, transformations et remise en cause », *Esprit*, 8/2008 (Août/septembre) 171 à la p 178.
- 6 Robert Castel, « La citoyenneté sociale menacée », *Cités*, 3/2008 (n° 35) 133, à la p 135 et Robert Castel, « La propriété sociale : émergence, transformations et remise en cause », *Esprit*, 8/2008 (Août/septembre) 171 à la p 181.
- 7 Tania Basok et Emily Carasco, « Advancing the Rights of Noncitizens in Canada: A Human Rights Approach to Migrant Rights » (2010) 32 :2 *Human Rights Quarterly* 342.
- 8 Voir notamment Robert Miles, *Capitalism and Unfree Labour: Anomaly or Necessity?* New York et Londres, Tavistock, 1987 ; et sur la pertinence de l'analyse marxiste pour saisir ces enjeux—et les débats actuels— voir Tom Brass, « Debating Capitalist Dynamics and Unfree Labour: A Missing Link? » (2014) 50 : 4 *The Journal of Development Studies* 570.
- 9 Colette Guillaumin, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes » (1978) 2 *Questions Féministes* 5.
- 10 Yann Moulner Boutang, *De l'esclavage au salariat : Économie historique du salariat bridé*, Paris, Presses Universitaires de France, 1998.
- 11 Jenna Hennebry, « Falling through the cracks? Migrant workers and the Global Social Protection Floor » (2014) 14 :3 *Global, social Policy* 369.
- 12 Alain Supiot, « "Les deux visages de la contractualisation" : déconstruction du droit et renaissance féodale » dans S. Chassagnard-Pinet et D. Hiez, dir, *Approche critique de la contractualisation*, Paris, LGDJ, 2007 19.
- 13 Ibid.
- 14 Voir les débats parlementaires lors de l'adoption du Projet de loi 8, en 2014 : Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 41e lég, 1re sess, no7 (20 mai 2014), en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-41-1/journal-debats/CET-140909.html>>.
- 15 Il nous semble utile ici de citer les propos du Juge Robert Côté : « L'affirmation des experts du Procureur général voulant que « en cas de grève de la main-d'œuvre, cela aurait également pour effet de générer une défaillance de l'entreprise » ne repose sur aucune analyse ni donnée scientifique. Il s'agit d'une simple spéculation et, à la limite, d'une conclusion qui ne se base que sur l'idée reçue que la syndicalisation des travailleurs dans un secteur d'activités a un effet nécessairement négatif pour la santé économique de ce secteur ». *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce*, section locale 501 c L'Écuyer, 2010 QCCRT 191 (CanLII) au para 186.
- 16 « On ne saurait trop insister sur cette référence à l'expérience. La justice sociale n'a pas seulement été affirmée en droit international comme un idéal, un devoir moral qui pèserait sur les nations et devrait contrebalancer le réalisme politique et économique. Elle se réclame elle-même du réalisme, plus exactement de l'expérience historique qui toujours a vu l'humiliation et la misère engendrer la haine et la violence ». Alain Supiot, « La justice sociale internationale (I) », *Résumés des cours au Collège de France 2014-2015*, 2015 à la p 708.
- 17 Emmanuelle Ostiguy, *La résilience organisationnelle des entreprises dans les secteurs saisonniers et agroalimentaires en lien avec l'embauche des travailleurs étrangers temporaires*, mémoire de maîtrise en sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, 2013, [non publié].
- 18 Abdelmalek Sayad, « Un logement provisoire pour des travailleurs provisoires, habitat et cadre de vie des travailleurs immigrés » (1980) 73 *Actes de la recherche en sciences sociales* 3
- 19 Delphine Nakache et Leanne Dixon-Perera, « Temporary or Transitional? Migrant Workers' Experiences with Permanent Residence in Canada » (2015) *Institute for Research on Public Policy*, en ligne : <<http://irpp.org/research-studies/study-no55/>>.
- 20 Commission des normes du travail, *Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers—Bilan d'une première*, Publication du Québec, 2009, en ligne : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire_du_bilan_d_intervention_aupres_des_travailleurs_migrants.pdf>.
- 21 Fay Faraday, *Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity*, Toronto, Metcalf Foundation, 2012.
- 22 Commission des normes du travail, *Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers—Bilan d'une première*, Publication du Québec, 2009, en ligne : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire_du_bilan_d_intervention_aupres_des_travailleurs_migrants.pdf>.

- 23 Simply as an example here, Jenna Hennebry et Janet McLaughlin, « The exception that proves the rule: Structural vulnerability, health risks and consequences for temporary migrant farmworkers in Canada » dans Lenard, Patti et Christine Straehle, dir, *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2012, 117.
- 24 Tania Basok et Danièle Bélanger, « Migration Management, Disciplinary Power, and Performances of Subjectivity: Agricultural Migrant Workers' in Ontario » (2016) 41:2 *Canadian Journal of Sociology* 139.
- 25 Au Québec, voir Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2015) 45:2 *Revue générale de droit* 531.
- 26 *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce*, section locale 501 (TUAC-FTQ) et Savoura, 2014 CanLII 76230 (QC SAT). Il s'agit d'une sentence arbitrale concernant un congédiement. La décision exigeant la réintégration des travailleurs sera rendue 5 ans après les faits.
- 27 Orantes Silva et 9009-1729 Québec inc, 2016 QCTAT 2155 (CanLII).
- 28 Orantes Silva et 9009-1729 Québec inc, 2016 QCTAT 2155 (CanLII) au para 122.
- 29 Orellana et 9009-1729 Québec inc, 2016 QCTAT 7086 (CanLII).
- 30 Voir en ce sens, Dalia Gesualdi-Fecteau et Guylaine Vallée, « Labor Inspection and Labor Standards Enforcement in Quebec: Contingencies and Intervention Strategies » (2016) 37 :2 *Comparative Labor Law and Policy Journal* 339 aux pp 363 et ss.
- 31 Entretien 1 et 2, avec des délégués syndicaux. (Dossier des auteurs).
- 32 Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 71(4), 2016, 611-638, p.629.
- 33 Sylvie Gravel, Francisco Villanueva, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Daniel Crespo et Emmanuelle Ostiguy, « Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières » (2014) 16:2 *Pistes* 2 à la p 15.
- 34 Judy Fudge, « Precarious Migrant Status and Precarious Employment : The Paradox of International Rights for Migrant Workers » (2012) 34:1 *Comparative Labour Law & Policy Journal* 95.
- 35 Martin Gallié, « Les magistrats face à l'ignorance de la Loi sur l'assurance-emploi : de la lutte contre la "fraude" et "l'insouciance" à la reconnaissance du non-recours aux prestations » (2015) 10 :1 *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 129.
- 36 Tayna Basok, « Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada », *labour, capital and society* 32, no. 2, 1999, pp.192-221.
- 37 Nous reprenons ici l'expression du juge Yves-Marie Morissette, « Aspects historiques et analytiques de l'appel en matière civile » (2014) 59 :3 *McGill Law Journal* 481 à la p 483.
- 38 Radio-Canada, « Travailleurs agricoles exploités à Drummondville : un cas isolé dit l'UPA » (16 mai 2016), en ligne : <<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/781788/travailleurs-agricoles-exploites-ferme-drummond-ville-cas-isole-upa-estrie>>.
- 39 Pour un aperçu récent, au niveau canadien, voir le dernier rapport de la Chambre des communes : Pour les organisations agricoles canadiennes, notamment le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, des programmes comme le PTAS contribuent à combler le manque de main-d'œuvre dans l'industrie agricole et agroalimentaire malgré les importants efforts de cette dernière pour la recruter et la retenir. Ce manque de main d'œuvre est dû à l'emplacement rural où l'industrie opère ainsi qu'à la nature saisonnière, physique et difficile du travail exigé. Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, Programme des travailleurs étrangers temporaires dans Débats de la chambre des communes, 42e lég, 1re sess (septembre 2016), en ligne : <http://www.parl.gc.ca/Content/HOC/Committee/421/HUMA/Reports/RP8374415/421_HUMA_Rpt04_PDF/421_HUMA_Rpt04-f.pdf>.
- 40 *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce*, section locale 501 c L'Écuyer, 2010 QCCRT 191 (CanLII) aux paras 379 et ss.
- 41 Voir les débats parlementaires lors de l'adoption du Projet de loi 8, en 2014 : Québec, Assemblée nationale, Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 41e lég, 1re sess, no7 (20 mai 2014), en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commis-sions/cet-41-1/journal-debats/CET-140909.html>>.

- 42 Mathieu Arès et Yanick Noiseux, « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec : Du débat en cour au débat de société » (2014) 49 *Revue Interventions économiques*, en ligne : <<http://interventionseconomiques.revues.org/2001>>.
- 43 Kerry Preibisch, « Pick-Your-Own Labor: Migrant workers and flexibility in Canadian agriculture » (2010) 44 :2 *International Migration Review* 404.
- 44 Vic Satzewich, *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada Since 1945*. London: Routledge, 1991.
- 45 Nandita Sharma, *Home Economics: Nationalism and the Making of 'Migrant Workers' in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2006.
- 46 Alain Supiot, « L'idée de justice sociale », dans L. Bur-gorgue-Larsen, dir, *La justice sociale saisie par les juges en Europe*, Paris, Pedone, 2013, 5 à la p 14.
- 47 Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, OIT, Genève, 10 juin 2008.
- 48 Charte des Nations Unies, San Francisco, 26 juin 1945 aux chapitres IX et X.
- 49 Alain Supiot, « L'idée de justice sociale », dans L. Bur-gorgue-Larsen, dir, *La justice sociale saisie par les juges en Europe*, Paris, Pedone, 2013, 5 à la p 14.
- 50 « First, we propose a concept of "legal optimism" as an integral feature of New Legal Realism. By this we indicate that skepticism about legal rules and their potential for effectuating legal change need not imply a nihilist surrender to pure critique. In other words, new legal realist research will certainly critically examine the law's failures, but it will not neglect examination of spaces for positive social change in and around the law. This charts a path between idealism and' skepticism, by both remaining cognizant of hierarchies of power and the paradoxes they create for law, and also asking what can be done to work toward justice within the existing structures ». Howard Erlanger, Bryant Garth, Jane Larson et Elizabeth Mertz, « Is It Time for a New Legal Realism » (2005) 2 *Wisconsin Law Review* 335 à la p 345.
- 51 Il y aurait 12 897 fermes au Québec qui emploieraient des salariés mais seulement une petite vingtaine (21) d'entre elles bénéficieraient d'une convention collective. Voir les débats parlementaires lors de l'adoption du Projet de loi 8, en 2014 : Québec, Assemblée nationale, Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 41e lég, 1re sess, no7 (20 mai 2014), en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-41-1/journal-debats/CET-140909.html>>.
- 52 Sur cette prétendue liberté, voir les entretiens réalisés au Mexique par Leigh Binford, « Social and Economic Contradictions of Rural Migrant Contract Labor Between Tlaxcala, Mexico and Canada » (2002) 24:2 *Culture and Agriculture* 1.
- 53 Les auteur.es relèvent ainsi avec justesse les limites de ces stratégies juridiques. « La reconnaissance, par la justice, du caractère permanent des contrats saisonniers et des droits au séjour qui leur sont associés est incontestablement une victoire. Mais, pour les raisons que l'on vient d'évoquer, elle n'en signifierait pas moins, à terme, la mort de ces contrats. En outre, comme l'a indiqué Françoise Bourquelot [1996], toute amélioration substantielle des conditions de travail des saisonniers ne peut que se solder par une baisse de leurs salaires, salaires qui demeurent pour eux le principal moteur. Quant à ceux qui, intempestivement, mettraient au programme la suppression de ces contrats, il ne fait guère de doute que le premier obstacle qu'ils rencontreraient viendrait des contractants eux-mêmes. On retrouve là, de façon très banale, une règle fondamentale de l'anthropologie appliquée, selon laquelle on ne saurait remplacer un système par un autre si ce dernier ne remplit pas au moins autant de fonctions que le précédent, et mieux ». Alain Morice et Bénédicte Michalon, « Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'oeuvre ? », *Études rurales*, 182 | 2008, 9-28.

BIBLIOGRAPHIE

ARTICLES SCIENTIFIQUES

- Arès Mathieu et Yanick Noiseux. « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec : Du débat en cour au débat de société » (2014) 49 *Revue Interventions économiques*, en ligne: <<http://interventionseconomiques.revues.org/2001>>.
- Basok, Tania. « Counter-Hegemonic Human Rights Discourses and Migrant Rights Activism in the U.S. and Canada » (2009) 50 :2 *International Journal of Comparative Sociology* 179.
- Basok, Tania et Emily Carasco. « Advancing the Rights of Noncitizens in Canada: A Human Rights Approach to Migrant Rights » (2010) 32 :2 *Human Rights Quarterly* 342.
- Basok, Tania, Alan Hall et Eloy Rivas. « Claiming Rights to Workplace Safety: Latin American Immigrant Workers in Southwestern Ontario » 46 :3 *Canadian Ethnic Studies* 35.
- Basok, Tania, et Ana Lopez. « Rights and Restrictions: Temporary Agricultural Migrants and Trade Unions' Activism in Canada and Spain » (2015) *Journal of International Migration and Integration*, DOI 10.1007/s12134-015-0465-6.
- Bélanger, Danièle et Candiz, Guillermo. « Essentiels, fiables et invisibles : les travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vu par la population locale » (2014) 1 *Canadian Ethnic Studies* 45
- Bélanger, Danièle et Candiz, Guillermo. « Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec » (2015) 59 : 166 *Cahiers de géographie du Québec* 7.
- Bernstein, Stéphanie et al. « Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières » (2014) 16 :2 *PISTES* 2-22. <http://pistes.revues.org/pdf/3912>
- Bernstein, Stéphanie et al. « Les coûts liés à l'embauche des travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs saisonniers au Québec : regard sur le point de vue des employeurs » (2015) *Canadian Ethnic Studies / Études ethniques canadiennes*. Document accepté pour publication.
- Binford, Leigh. « Social and Economic Contradictions of Rural Migrant Contract Labor Between Tlaxcala, Mexico and Canada » (2002) 24:2 *Culture and Agriculture* 1.
- Binford, Leigh. « From Fields of Power to Fields of Sweat: the dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada » (2009) 30:3 *Third World Quarterly* 503.
- Blackett, Adelle. « Situated Reflections on International Labour Law, Capabilities, and Decent Work: The Case of Centre Maraîcher Eugène Guinois » (2007) *Revue Québécoise de Droit International* 223.

- Botte, Roger. « Les habits neufs de l'esclavage. Métamorphoses de l'oppression au travail » (2005) 45 : 179-180 *Cahiers d'études africaines* 651.
- Brass, Tom. « Debating Capitalist Dynamics and Unfree Labour: A Missing Link? » (2014) 50 : 4 *The Journal of Development Studies* 570.
- Burawoy, Michael. « Functions of Reproduction of Migrant Labour: Comparative Material from Southern Africa and the United States » (1976) 81:5 *American Journal of Sociology* 1050.
- Castel, Robert. « La propriété sociale : émergence, transformations et remise en cause », *Esprit*, 8/2008 (Août/septembre) 171.
- Castel, Robert. « La citoyenneté sociale menacée », *Cités*, 3/2008 (n° 35) 133.
- Chauvin, Sébastien. « « Saisonniers en servage »— Saisonniers californiens : la précarité en crise » (2008) 78 *Plein droit*, en ligne : <<http://www.gisti.org/spip.php?article1293>>.
- Coiquaud, Urwana. « La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et défis contemporains » (2011) 66 :4 *Relations industrielles* 631.
- Depatie-Pelletier, Eugénie et Myriam Dumont Robillard. « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26.2 *Revue québécoise de droit international* 163.
- Howard Erlanger, Bryant Garth, Jane Larson et Elizabeth Mertz, « Is It Time for a New Legal Realism » (2005) 2 *Wisconsin Law Review* 335.
- Fudge, Judy. « Precarious Migrant Status and Precarious Employment : The Paradox of International Rights for Migrant Workers » (2012) 34:1 *Comparative Labour Law & Policy Journal* 95.
- Fudge, Judy et Fiona MacPhail, « The Temporary Foreign Worker Program in Canada : Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor » (2009) 31:5 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 101.
- Gallié, Martin et Andrée Bourbeau. « Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada » (2014) 4 *Cahiers du GIREPS* 37.
- Gallié, Martin. « Les magistrats face à l'ignorance de la Loi sur l'assurance-emploi : de la lutte contre la "fraude" et "l'insouciance" à la reconnaissance du non-recours aux prestations » (2015) 10:1 *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 129.
- Gayet, Anne-Claire. « La conformité des conditions de travail des travailleurs agricoles migrants au Québec avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne interprété à la lumière du droit international » (2010) 23 : 2 *Revue québécoise de droit international*.

- Gesualdi-Fecteau, Dalia. « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » 2015 45 :2 *Revue générale de droit* 531.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia. « Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite » (2016) 71 :4 *Relations industrielles/Industrial Relations* 611.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia et Guylaine Vallée. « Labor Inspection and Labor Standards Enforcement in Quebec: Contingencies and Intervention Strategies » (2016) 37:2 *Comparative Labor Law and Policy Journal* 339.
- Gravel, Sylvie et al. « Impact de l'embauche des travailleurs étrangers temporaires sur la cohabitation de résidence et des métiers dans les communautés rurales du Québec : le point de vue des employeurs » (2014) 14 :2 *Diversité urbaine* 97.
- Gravel, Sylvie et al. « Incompréhension des travailleurs immigrants victimes de lésions professionnelles de leurs difficultés d'accéder à l'indemnisation » (2007) 131 *Migration et santé* 11.
- Gravel, Sylvie, Rhéaume, Jacques et Legendre Gabrielle. « Les inégalités sociales de santé des travailleurs immigrés au Québec victimes de lésions professionnelles » (2012) 28 :2 *Revue Européenne des Migrations Internationales* 57.
- Gravel, Sylvie, Francisco Villanueva, Stéphanie Bernstein, Jill Hanley, Daniel Crespo et Emmanuelle Ostiguy., « Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières » (2014) 16:2 *Pistes* 2.
- Grenier, Benoît et Michel Morissette. « Les persistances de la propriété seigneuriale au Québec. Les conséquences d'une abolition partielle et progressive (1854-1970) » (2013) 40 *Histoire & Sociétés Rurales* 61.
- Guillaumin, Colette. « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes » (1978) 2 *Questions Féministes* 5.
- Hanley, Jill et al. « Central American Temporary Foreign Workers in Quebec Smalltowns : A Portrait of Community Response » (2015) 10 :3 *Journal of Rural and Community Development* 23.
- Hennebry, Jenna. « Falling through the cracks? Migrant workers and the Global Social Protection Floor » (2014) 14 :3 *Global, social Policy* 369.
- Hennebry, Jenna. «Transnational Precarity: Women's Migration Work and Mexican Seasonal Agricultural Migration to Canada » (2014) 44 :3 *International Journal of Sociology* 42.

- Hennebry, Jenna et Kerry Preibisch. « A model for managed migration? Re-examining best practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program » (2010) *International Migration*.
- Hennebry, Jenna et Janet McLaughlin. « The exception that proves the rule: Structural vulnerability, health risks and consequences for temporary migrant farmworkers in Canada » dans Lenard, Patti et Christine Straehle, dir, *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2012, 117.
- Houle, France et Marilyn Emery. « L'accès au statut permanent pour les travailleurs temporaires au Québec », article soumis à *THEMIS*
- Houle, France, Marilyn Emery et Anne-Claire Gayet. « L'accès au statut de resident permanent pour les travailleurs temporaires oeuvrant sur le territoire quebecois » (2011) 62 *University of New Brunswick Law Journal* 127.
- Labrecque, Marie France. « Le programme canadien des travailleurs agricoles saisonniers et le système régional de migration au Yucatán : où sont les femmes? » (2016) 31 *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, en ligne : < <http://alhim.revues.org/5466>>.
- Lanier, Valérie. « Actualité de l'esclavage : analyse à partir de l'exploitation des travailleurs migrants » (2015) 70 *droits et Cultures* 87
- McLaughlin, Janet. « Gender, Health and Mobility: Health Concerns of Women Migrant Farm Workers in Canada » (2008) 7:9 *FOCALPoint: Canada's Spotlight on the Americas* 9.
- McLaughlin, Janet, Jenna Hennebry et Ted Haines. « Paper versus Practice : Occupational Health and Safety Protections and Realities for Temporary Foreign Agricultural Workers in Ontario » (2014) 16 :2 *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*
- Mimeault, Isabelle, et Myriam Simard. « Exclusions Légales Et Sociales Des Travailleurs Agricoles Saisonniers Véhiculés Quotidiennement Au Québec » (1999) 54 :2 *Relations Industrielles / Industrial Relations* 388.
- Moran, Paul John et Trudeau, Gilles. « Le salariat agricole au Québec » (1991) 46 :1 *Relations industrielles* 159.
- Morissette, Yves-Marie. « Aspects historiques et analytiques de l'appel en matière civile » (2014) 59:3 *McGill Law Journal* 481.
- Nakache Delphine et Leanne Dixon-Perera, « Temporary or Transitional? Migrant Workers' Experiences with Permanent Residence in Canada » (2015) Institute for Research on Public Policy, en ligne : <<http://irpp.org/research-studies/study-no55/>>.

- Nievas, K. « The Economic Effects of the SAWP on the Canadian Agricultural Industry » (printemps 2010) *Canadian Issues / Thèmes canadiens* 112.
- Gérard Noiriel, « Du « patronage » au « paternalisme » : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française » (1988) 144 *Le mouvement social* 17.
- Preibisch, Kerry. « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 *Rural Sociology* 418 .
- Preibisch, Kerry. « Pick-Your-Own Labor: Migrant workers and flexibility in Canadian agriculture » (2010) 44 :2 *International Migration Review* 404.
- Preibisch, Kerry et Jenna Hennebry. « Temporary migration, chronic impacts: International migrant worker health in Canada » (2011) *Canadian Medical Association Journal*.
- Preibisch, Kerry et Evelyn Encalada. « The other side of 'El Otro Lado': Mexican migrant women and labor flexibility in Canadian agriculture » (2010) Special issue on Women in Agriculture, 35 :2 *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 289.
- Preibisch, Kerry et Leigh Binford. « Interrogating Racialized Global Labour Supply: An Exploration of the Racial/National Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada » (2007) 44:1 *Revue canadienne de sociologie* 5.
- Rivet, Michèle. « Le travailleur étranger au Canada: à l'avant-poste de la précarité? » (1998) 43:4 *RD McGill* 181
- Ruhs, Martin. « Potentiel des programmes de migration temporaire dans l'organisation des migrations internationales » (2006) 145:1-2 *Revue internationale du Travail*.
- Ruhs, Martin et Philip Martin, « Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs » (2008) 42:1 *International Migration Review* 249.
- Satzewich, Vic. « Business or Bureaucratic Dominance in Immigration Policymaking in Canada: Why was Mexico Added to the Caribbean Agricultural Workers Program in 1974? » (2007) 8:3 *Journal of International Migration and Integration* 255.
- Satzewich, Vic. « Rethinking Post-1945 Migration to Canada: Towards a Political Economy of Labour Migration » (1990) 28:3 *International Migration* 327.
- Sayad, Abdelmalek. « Un logement provisoire pour des travailleurs provisoires, habitat et cadre de vie des travailleurs immigrés » (1980) 73 *Actes de la recherche en sciences sociales* 3.
- Tomic, Patricia, Ricardo Trumper et Luis L.M. Aguiar. « Housing Regulations and the Living Conditions of Mexican Migrant Workers in the Okanagan Valley, British Columbia » (2010) *Canadian Issues*-Special issue on Foreign Workers 78.

Villanueva, Francisco et al. « Les travailleurs étrangers temporaires au Québec : le paradis, un peu plus loin » (2015)1 *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 58.

MONOGRAPHIES ET CHAPITRES DE LIVRES

Basok, Tania. *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Montréal, McGill-Queens University Press, 2002.

Basok, Tania, et al. *Rethinking Transit Migration: Precarity, Mobility, and Self-Making in Mexico*, Palgrave Macmillan Press, 2015.

Bensaïd, Daniel. *Marx l'intempestif—Grandeurs et misères d'une aventure critique (XIXe-XXe siècles)*, Fayard, 1995.

Bich, Marie-France. « Droit du travail québécois : genèse et génération », dans *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Québec, Yvon Blais, 1993 515.

Binford, Leigh. *Tomorrow We're All Going to the Harvest: Temporary Foreign Worker Programs and Neoliberal Political Economy*, University of Texas Press, 2013.

Bourgault, Julie. « L'arrêt Fraser : un recul pour les droits des syndiqués ? », dans *Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail*, Éditions Yvons Blais, 2012.

Tom Brass, *Towards a comparative political economy of unfree labour: Case studies and debates*, Londres, London : Frank Cass, 1999.

Tom Brass, *Labour regime change in the twenty-first century: Unfreedom, capitalism and primitive accumulation*, Leiden, Éditions Brill, 2011.

Gesualdi-Fecteau, Dalia. « Les droits au travail des travailleurs étrangers temporaires “peu spécialisés” : (petit) voyage à l'interface du droit du travail et du droit de l'immigration » dans *Redéfinir la gouvernance publique. Actes de la XXe Conférence des juristes de l'État*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013.

Hanley, Jill et al. « Good enough to work ? Good enough to stay ! Organizing Temporary Foreign Workers », dans Lenard, Patti et Christine Straehle, dir, *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2012, 245.

Labrecque, Marie-France. *La migration saisonnière des Mayas du Yucatan au Canada : la dialectique de la mobilité*, Québec : Presses de l'Université Laval, Collection Nord-Sud, 2016.

- McLaughlin, Janet et Jenna Hennebry. « Pathways to Precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences for Migrant Farmworkers in Canada » dans Luin Goldring et Patricia Landolt, dir, *Producing and Negotiating non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013.
- Miles, Robert. *Capitalism and Unfree Labour: Anomaly or Necessity?*, New York et Londres, Tavistock, 1987
- Morice, Alain. « Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains : méthodes et interprétations », École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS), *Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches*, 2007, en ligne : <<https://halshs.archives-ouvertes.fr/tel-00137703/document>>.
- Moulier Boutang, Yann. *De l'esclavage au salariat : Économie historique du salariat bridé*, Paris, Presses Universitaires de France, 1998.
- Nakache, Delphine. « Provincial and Territorial Nominee Programs : An Avenue to Permanent Residency for Low-Skilled Migrant Workers in Canada ? », dans Lenard, Patti et Christine Straehle, dir, *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, 2012, 158.
- Nakache, Delphine. « Temporary foreign workers and provincial nominee programs », dans *Temporary Work in Canada*, Lenard, Patti Tamara et Christine Straehle, dir, McGill/Queens University Press, Montréal, Canada (accepté pour publication).
- Satzewich, Vic. *Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada Since 1945*. London: Routledge, 1991.
- Sharma, Nandita. *Home Economics: Nationalism and the Making of 'Migrant Workers' in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2006.
- Sineau, Mariette et Evelyne Tardy. *Droits des femmes en France et au Québec, 1940-1990*, Montréal, Les éditions du remue-ménage, 1993.
- Supiot, Alain. « "Les deux visages de la contractualisation" : déconstruction du droit et renaissance féodale » dans S. Chassagnard-Pinet et D. Hiez, dir, *Approche critique de la contractualisation*, Paris, LGDJ, 2007 19.
- Supiot, Alain. « La justice sociale internationale (I) », Résumés des cours au Collège de France 2014-2015.
- Supiot, Alain. « L'idée de justice sociale », dans L. Burgorgue-Larsen, dir, *La justice sociale saisie par les juges en Europe*, Paris, Pedone, 2013, 5 à la p 14.
- Tomic, Patricia et Ricardo Trumper. «Methodological Challenges when Researching in Hostile Environments: The SAWP in the Okanagan Valley », dans Luis L.M. Aguiar

et Christopher Schneider, dir, *Researching Amongst Elites: Challenges and Opportunities in Studying Up*, Surrey, Ashgate, 2012.

- Tucker, Eric. « Will the Vicious Circle of Precariousness Be Unbroken ? The Exclusion of Ontario Farm Workers from the Occupational Health and Safety Act », dans L. Vosko, dir., *Precarious Employment : Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montréal, Kingston, McGill-Queen's University Press, 2006, pp 256-276.
- Vosko, Leah F. « Out of the Shadows? The Non-Binding Multilateral Framework on Migration (2006) and Prospects for Using International Labour Regulation to Forge Global Labour Market Membership » dans Guy Davidov et Brian Langille, dir, *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011.

MÉMOIRES

- Bronsard, Karine. *Main-d'œuvre mexicaine sur les terres agricoles québécoises: entre mythe et réalité*, mémoire de maîtrise en droit, Université Laval, 2007 [non publié].
- Falciglia, Sophie. *Les travailleurs agricoles mexicains saisonniers au Québec : le contrat de travail comme facteur d'exclusion et d'inégalité*, mémoire de maîtrise en géographie, Université du Québec à Montréal, 2013, [non publié].
- Gayet, Anne-Claire. *La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international*, mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 2010 [non publié].
- Ortiz, Anaïd. *Los Trabajadores Agrícolas Temporales Mexicanos y Guatemaltecos en Quebec y la Unión de Trabajadores del Comercio y la Alimentación*, mémoire de maîtrise, Universidad Autónoma de México, 2014 [non publié].
- Ostiguy, Emmanuelle. *La résilience organisationnelle des entreprises dans les secteurs saisonniers et agroalimentaires en lien avec l'embauche des travailleurs étrangers temporaires*, mémoire de maîtrise en sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, 2013, [non publié].
- Ollivier-Gobeil, Jeanne. *Les nouvelles formes de servitude et le rôle du droit : le cas de la privation de mobilité des travailleurs agricoles migrants au Canada*, mémoire de maîtrise en droit international, Université du Québec à Montréal, 2016 [non publié].

RAPPORTS

- Aguiar, Luis LM, Patricia Tomic et Ricardo Trumper (2011). « Mexican migrant agricultural workers and accommodations on farms in the Okanagan Valley, British Columbia », Metropolis British Columbia Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity, en ligne : <<http://mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2011/WP11-04.pdf>>.
- Amar, M., Roberge, G., LaRue, A., Gélinau, L., & Leanza, Y. (2009, mai). « Rapport de recherche-évaluation: les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'Île d'Orléans » (mai 2009) Centre de santé et services sociaux de la Vieille-Capitale, Centre affilié universitaire.
- Joanie Bellerose et Chayda Yorn, « Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec », Centre d'innovation sociale en agriculture, Victoriaville (Qc), 2013, en ligne : <<http://www.cisainnovation.com/wp-content/uploads/2015/09/Les-travailleurs-migrants-sur-les-fermes-du-Qu%C3%A9bec.pdf>>.
- Bureau du vérificateur général du Canada (2009). « La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration », dans Rapport de la vérificatrice générale à la Chambre des Communes, en ligne : <http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_200911_f_33252.html>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Commentaires sur le projet de loi n°8, Loi modifiant le code du travail à l'égard de certains salariés et d'exploitations agricoles, septembre 2014, en ligne : <http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/Commentaires_PL_8_travailleurs_agricoles.pdf>.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants, Me Marie Carpentier, 2011, en ligne : <http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/Avis_travailleurs_immigrants.pdf>.
- Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 8. Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles, 41e législature, 1re session, mardi 9 septembre 2014—Vol. 44 N° 7 Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, en ligne : <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-41-1/journal-debats/CET-140909.html>
- Commission des normes du travail, Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers—Bilan d'une première, Publication du Québec, 2009, en ligne : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire_du_bilan_d_intervention_aupres_des_travailleurs_migrants.pdf>.

- FERME (2014) « Rapport annuel d'activité », en ligne : <http://www.fermequebec.com/images/rapport/RA_FERME_2014_V8.pdf>.
- Institut Nord-Sud. *Les travailleurs migrants au Canada : une revue du Programme des travailleurs agricoles du Canada (2006)* en ligne : <<http://www.nsi-ins.ca/wp-content/uploads/2012/10/2006-Migrant-Workers-in-Canada-A-review-of-the-Canadian-Seasonal-Agricultural-Workers-Program-FR.pdf>> .
- Institut de recherche et d'information socioéconomique (2012). « La migration de la main-d'oeuvre temporaire : ses causes et répercussions. Montréal », Handal, L. et al., en ligne : <http://iris-recherche.s3.amazonaws.com/uploads/publication/file/Notes-de-recherches-_E2_80_93-Migrants-v1.pdf>.
- LeBel, George. « Jugement Fraser : un recul pour les travailleurs » (printemps 2011) Ligue des droits et libertés, en ligne : <<http://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/bulletin-printemps2011.pdf>>.
- Maxwell, Brem. « Les travailleurs migrants au Canada: Une revue du Programme des travailleurs saisonniers agricoles saisonniers du Canada » (2006) Institut Nord-Sud, en ligne : <<http://www.nsi-ins.ca/wp-content/uploads/2012/10/2006-Migrant-Workers-in-Canada-A-review-of-the-Canadian-Seasonal-Agricultural-Workers-Program-FR.pdf>>.
- Mémoire présenté par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) à la Commission de l'économie et du travail sur le projet de loi no 8, Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles, septembre 2014, en ligne : <http://archives.csn.info/c/document_library/get_file%3bjsessionid=D987CCE087FC2A81BD4C11C0BCDC5299?uuid=d10d2095-ae61-4cba-929e-a90509cabfed&groupId=13943>.
- Ménard-Cheng, Nancy. « Commentaire sur la décision L'Écuyer c. Côté—Travailleurs saisonniers : récoltera-t-on ce qu'on sème ? » (2013) Bulletin en ressources humaines, EYB2013BRH1344
- Metcalf Foundation (juin 2016). « Canada's Choice: Decent Work or Entrenched Exploitation for Canada's Migrant Workers Full Report », Fay Faraday, en ligne: <<http://metcalffoundation.com/wp-content/uploads/2016/06/Canadas-Choice-2.pdf>>.
- Metcalf Foundation (2012). « Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity », Fay Faraday, en ligne : <<http://metcalffoundation.com/wp-content/uploads/2012/09/Made-in-Canada-Full-Report.pdf>>.
- Nakache, Delphine et Paula J. Kinoshita (2010). « The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Do Short-Term Economic Needs Prevail over Human Rights Concerns? », étude de l'Institut de recherche en politiques publiques n°5, Mai 2010.

- Organisation Internationale du Travail (2010). *International labour migration. A rights-based approach*, Genève, en ligne : <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_208594.pdf>.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, « Programa de trabajadores agrícolas temporales México-Canadá » (5 janvier 2016), en ligne : <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/trabajadores_agricolas.html>.
- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) et l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA) (2015). « La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada », en ligne : <http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/directions15/october/1586/MigrantWorkersReport2015_FR_email.pdf>.

JURISPRUDENCE

- Chamale Santizo c Potager Riendeau inc.*, 2009 QCCRT 438 (CanLII).
- CUB 78850*, Banque de donnée : Assurance-emploi, en ligne : <<http://www.ae.gc.ca/fra/politique/appels/cubs/70000-80000/78000-78999/78850.shtml>>.
- Dunmore c Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016.
- Edye Geovani Chamale Santizo c Commission des relations du travail*, 2011 QCCS 2990.
- Health Services and Support—Facilities Subsector Bargaining Assn c Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27, [2007] 2 R.C.S. 391.
- Jesus v Canada (Attorney General)*, 2013 FCA 264.
- L'Écuyer c Côté*, 2013 QCCS 973 (CanLII).
- Lumène c Centre maraîcher Eugène Guinois Jr inc.*, 2005 11754 QC T.D.P. (CanLII).
- Ontario(Procureurgénéral) c Fraser*, 2011 CSC 20(CanLII).
- Orantes Silva et 9009-1729 Québec inc.*, 2016 QCTAT 2155 (CanLII).
- Orellana et 9009-1729 Québec inc.*, 2016 QCTAT 7086 (CanLII).
- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (FTQ) c Produits Vegkiss inc.*, 2015 QCCRT 417 (CanLII).
- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC-FTQ) et Savoura*, 2014 CanLII 76230 (QC SAT).
- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c L'Écuyer*, 2010 QCCRT 191 (CanLII).

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c La Légumière Y. C. inc., 2007 QCCRT 467 (CanLII).

LOIS, CODES ET RÉGLEMENTS

Charte des Nations Unies, San Francisco, 26 juin 1945

Code du travail, CQLR c C-27

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, OIT, Genève, 10 juin 2008.

Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1 (CanLII)

Règlement sur les conditions sanitaires des campements industriels ou autres, RRQ, c Q-2, r 11.

Règlement sur les normes du travail, chapitre N-1.1, r. 3.

SITES WEB

Citoyenneté et Immigration Canada, « Bulletin opérationnel 287B—le 12 mai 2011 » (5 janvier 2016), en ligne : <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/bulletins/2011/bo287B.asp>>.

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, Programme des travailleurs étrangers temporaires dans *Débats de la chambre des communes*, 42e lég, 1re sess (septembre 2016), en ligne : <http://www.parl.gc.ca/Content/HOC/Committee/421/HUMA/Reports/RP8374415/421_HUMA_Rpt04_PDF/421_HUMA_Rpt04-f.pdf>.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « Origine et mission » (16 mars 2017), en ligne : <<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/commission/Pages/default.aspx>>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, « À propos de la CNESST » (16 mars 2017), en ligne : <<http://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/a-propos-de-la-CNESST.aspx>>.

Emploi et développement social Canada, « Contrat De Travail Pour L'embauche De Travailleurs Agricoles Saisonniers Du Mexique Au Canada –2016 » (21 août 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/assets/portfolio/docs/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles_saisonniers/documents/cetm2016.pdf>.

Emploi et Développement social Canada, « Exigences » (22 avril 2016), en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/agricoles/exigences.page>.

- FERME. « Le recrutement de la main d'œuvre étrangère, tout le monde y gagne », 2014, en ligne : <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Regions/Monteregie-Ouest/Journees_horticoles_2014/3_decembre/Main_doeuvre/9h00_b_embauche_NPouliot_DHamel.pdf>.
- Fondation des entreprises en recrutement de main-d'oeuvre étrangère (FERME), « Questions fréquentes » (5 janvier 2016), en ligne : <www.fermequebec.com/index.php/nos-services/questions-frequentes>.
- Gouvernement du Canada, « Statistiques sur les études d'impact sur le marché du travail 2008-2015 pour les professions de secteurs agricoles », 2014, en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/rapports/travailleurs_etrangers/2014/statistiques_annuelles_eimt/agricoles.page#qc>.
- Immigration et communautés culturelles, « Contrat de travail type pour les professions peu spécialisées qui relèvent du Volet agricole et du Volet des professions peu spécialisées (Programme des travailleurs étrangers temporaires) » (21 août 2016), en ligne : <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/contrat-travail-peu-specialise-dyn.pdf>>.
- Journal du net, « L'encyclopédie des salaires », en ligne : <<http://www.journaldunet.com/business/salaire>>.
- Organisation DroitsTravailleuse•rsMigrants, « À propos » (28 avril 2015), en ligne : <<http://www.droitstravailleursmigrants.net/fr/pages/about>>.
- Québec, Assemblée nationale, « Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail », 41e lég, 1re sess, no7 (20 mai 2014), en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-41-1/journal-debats/CET-140909.html>>.
- Radio-Canada, « Travailleurs agricoles exploités à Drummondville : un cas isolé dit l'UPA » (16 mai 2016), en ligne : <<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/781788/travailleurs-agricoles-exploites-ferme-drummondville-cas-isole-upa-estrie>>.
- TUAC, « Le salaire des travailleurs agricoles stagne alors que le secteur agricole engrange des profits records », 2016, en ligne : <http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=31011:le-salaire-des-travailleurs-agricoles-stagne-alors-que-le-secteur-agricole-engrange-des-profits-record&catid=9726&Itemid=6&lang=fr>.
- TUAC, « Les TUAC Canada dénoncent la discrimination envers les femmes dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonnier en Colombie-Britannique », août 2014, en ligne : <http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=30191:les-tuac-canada-denoncent-la-discrimination-envers-les-femmes-dans-le-cadre-du-programme-des-travailleurs-agricoles-saisonniers-en-colombie-britannique&catid=9540&Itemid=6&lang=fr>.

ARTICLES DE JOURNAUX

Gagné, Jean-Charles. « Les salariés agricoles : des laissés pour compte »

La Terre de Chez nous, 7-14 23 février 1991?

Monpetit, Caroline. « La banque de terres—Un terreau fertile pour pallier le vieillissement des agriculteurs—Les nouveaux maraîchers n'ont pas de racines régionales »,

Le devoir, 6 août 2016, <<http://www.ledevoir.com/non-classe/477153/la-banque-de-terres-un-terreau-fertile-pour-pallier-le-vieillissement-des-agriculteurs>>.

AUTRES

Approbation au plan de l'éthique de la demande de modifications apportées au projet :

« L'obligation de résidence des travailleurs agricoles et conditions de vie »

(no réf : 2014-10-4.1), 27 octobre 2014.

